



Republika Hrvatska

**OPERATIVNI PROGRAM
ZA RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA
2007. - 2009.**

Instrument pretpristupne pomoći

2007HR05IPO001

rujan 2007.

Sadržaj

1. KONTEKST	7
1.1. Nacionalni socio-ekonomski kontekst i kontekst politike	7
1.1.1. Pristupanje Hrvatske Europskoj uniji	7
1.1.2. Nacionalni socio-ekonomski kontekst.....	7
1.1.3. Kontekst nacionalne politike.....	10
1.1.4. Strateški okvir za razvoj (SOR) 2006.-2013.	18
1.2. Kontekst politike EU-a	19
1.2.1. Kohezijska politika	19
1.2.2. Pretpristupna pomoć	20
1.2.3. Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju (JIM)	22
1.2.4. Zajednička procjena prioriteta politike zapošljavanja (JAP)	24
1.3. Postupak izrade Operativnog programa	25
1.3.1. Koordinacija i konzultacije.....	25
1.3.2. Ex ante evaluacija	26
2. PROCJENA SREDNJOROČNIH POTREBA I CILJEVA	29
2.1. Socio-ekonomska analiza	29
2.1.1. Demografija i javno zdravlje	29
2.1.2. Zaposlenost i nezaposlenost.....	30
2.1.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina	33
2.1.4. Socijalna zaštita, dohodci i socijalna uključenost.....	34
2.1.5. Regionalne razlike	37
2.2 SWOT analiza	40
2.3. Strateški prioriteti	42
2.3.1. Uvod	42
2.3.2. Zapošljavanje	42
2.3.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina	43
2.3.4. Socijalno uključivanje	44
2.3.5. Administrativna sposobnost	44
3. STRATEGIJA PROGRAMA.....	45
3.1. Koncentracija pomoći – prioriteti i mjere.....	45
3.2. Pokazatelji	69
3.3 Horizontalna pitanja	87
3.3.1 Ravnopravnost spolova i sprječavanje diskriminacije	87
3.3.2 Održivi razvoj i zaštita okoliša	88
3.4 Komplementarnost s ostalim oblicima pomoći	89
3.4.1 Prethodna i planirana pomoć Europske unije.....	89
3.4.2 Načela koja uređuju komplementarnost s komponentom I programa IPA	93
3.4.3 Komplementarnost s Operativnim programom za regionalnu konkurentnost.....	93
3.4.4. Drugi operativni programi i komponente programa IPA.....	95
3.4.5. MFI i drugi međunarodni donatori	95
3.5. Indikativni popis velikih projekata	96
4. FINACIJSKE TABLICE	97
4.1 Izračun doprinosa Zajednice.....	97
4.1.1 Indikativni financijski ponderi VIPD-a (glavna interventna područja).....	97

4.1.2. Primjena članka 153. Provedbene uredbe programa IPA.....	97
4.1.3. Trajanje programa.....	97
4.2 Financijske tablice	98
5.1. Strukture upravljanja i kontrole	102
U slučaju Sporazuma o financiranju, posebice, imat će prednost, tamo gdje je primjenjivo, nad odredbama ovog poglavlja prilikom utvrđivanja osnove na temelju koje hrvatska Vlada prihvaća pomoć koja se pruža u okviru ovog operativnog programa.....	102
5.1.1. Tijela i institucije.....	102
5.1.2. Razdvajanje dužnosti	108
5.2. Nadzor i evaluacija	109
5.2.1. Sustavi nadzora	109
<i>Sektorski nadzorni odbor</i>	109
5.2.2. Informacijski sustav za upravljanje projektima.....	110
5.2.3. Sustavi nadzora i pokazatelji.....	111
5.2.4. Odabir operacija	111
5.2.5. Sektorska godišnja i završno izvješće o provedbi	112
5.2.6. Sustavi za evaluaciju.....	112
5.3. Informiranje i promidžba	113
5.3.1. Uvod.....	113
5.3.2. Zahtjevi	113
5.3.3. Aktivnosti	114
5.3.4. Indikativni proračun	114
5.3.5. Upravljanje i provedba.....	114
5.3.6. Nadzor, evaluacija i izvješćivanje	115
5.3.7. Partnerstvo i umrežavanje	115
5.3.8. Internet	116
Dodatak 1: Članovi međuresorne radne skupine	117
Dodatak 2: Sudionici na partnerskim konzultacijama u okviru OP-a za Komponentu IV programa IPA	118
Dodatak 3: Analitičke tablice i podaci	119
Dodatak 4: Detaljna sažeta tablica operativnog programa	132
Dodatak 5: Operativni program za razvoj ljudskih potencijala - Organigram	140
Dodatak 6: Izvješće o ex-ante evaluaciji.....	141

POPIS KRATICA:

AOO	Agencija za obrazovanje odraslih
APIU	Agencija za promicanje izvoza i ulaganja
APS	Anketa o potrošnji kućanstava
APTR	Aktivna politika tržišta rada
ARS	Anketa o radnoj snazi
ASO	Agencija za strukovno obrazovanje
AZOO	Agencija za odgoj i obrazovanje
AZVO	Agencija za znanost i visoko obrazovanje
BDP	Bruto domaći proizvod
CU	Cjeloživotno učenje
DEK	Delegacija Europske komisije
DNA	Dužnosnik nadležan za akreditaciju
DZS	Državni zavod za statistiku
EP	Europsko partnerstvo
ESF	Europski socijalni fond
ESSPROS	Europski sustav integrirane statistike socijalne zaštite
ESZ	Europska strategija zapošljavanja
ETF	Europska zaklada za stručnu izobrazbu
EU	Europska unija
EU-SILC	Istraživanje Eu-a o prihodima i uvjetima života
HKO	Hrvatski kvalifikacijski okvir
HNB	Hrvatska narodna banka
HNOS	Hrvatski nacionalni obrazovni standard
HRD OP	Operativni program za razvoj ljudskih potencijala
HZMO	Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
HZZO	Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje
ILO	Međunarodna organizacija rada
IPA	Instrument pretprijetne pomoći
IPK	Istraživanje proračuna kućanstva
JAP	Zajedničke procjene prioriteta politike zapošljavanja
JIM	Memorandum o zajedničkom uključivanju Republike Hrvatske

LPZ	Lokalna partnerstva za zapošljavanje
MF	Ministarstvo financija
MINGORP	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva
MMTPR	Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka
MRS	Međuresorna radna skupina
MSU	Mentori za socijalno uključivanje
MVPEI	Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija
MZOPUG	Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva
MZOŠ	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa
MZSS	Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi
NARS	Nacionalna anketa o radnoj snazi
NDO	Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje
NF	Nacionalni fond
NIPAK	Nacionalni koordinator programa IPA
NO	Nadzorni odbor
NPPR	Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti
NPZ	Nacionalni plan zapošljavanja
NZRCD	Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva
OO	Obrazovanje odraslih
OP	Operativni program
OS	Okvirni sporazum
OS	Operativna struktura
OUS	Okvir za usklađenost strategija
P	Prioritet
PEP	Pretpristupni ekonomski program
PP	Pristupno partnerstvo
PPSOO	Projekt poboljšanja u sektoru odgoja i obrazovanja
PS	Prekogranična suradnja
PT	Provedbeno tijelo
RC OP	Operativni program za regionalnu konkurentnost
RLJP	Razvoj ljudskih potencijala
RT	Revizijsko tijelo
RVTR	Regionalna vijeća za tržište rada
SDURF	Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova EU-a

SF	Strukturni fondovi
SMZ	Strateške smjernice Zajednice
SOO	Strukovno obrazovanje i osposobljavanje
SOR	Strateški okvir za razvoj
SSP	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
VETIS	Informacijski sustav za upravljanje strukovnim obrazovanjem
VIFO	Višegodišnji indikativni financijski okvir
VIPD	Višegodišnji indikativni planski dokument
ZZO	Zakon o zaštiti okoliša

1. KONTEKST

1.1. Nacionalni socio-ekonomski kontekst i kontekst politike

1.1.1. Pristupanje Hrvatske Europskoj uniji

Odnosi između Hrvatske i Europske unije uređeni su **Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju (SSP)** koji je potpisan u listopadu 2001. godine, a na snazi je od veljače 2005. SSP osigurava pravni okvir za politički dijalog, regionalnu suradnju, gospodarske odnose i korištenje financijske pomoći Zajednice. U travnju 2004. godine Vijeće Europske unije usvojilo je Europsko partnerstvo s Hrvatskom. Nakon pozitivnog mišljenja Komisije o hrvatskom zahtjevu za članstvom u travnju 2004. godine i odluke Europskoj vijeća kojom se Hrvatskoj dodjeljuje status kandidata u lipnju 2004. godine, pregovori o pristupanju službeno su započeli 3. listopada 2005. godine.

U veljači 2006. godine, Europsko partnerstvo postalo je **Pristupno partnerstvo** čime se odražavao novi status Hrvatske kao kandidatkinje za članstvo u EU. Većina prioriteta utvrđenih u Pristupnom partnerstvu odnose se na izgradnju institucija koje će pomoći Hrvatskoj u usvajanju *pravne stečevine Europske unije*, ali u područjima koja se odnose na gospodarsku i socijalnu koheziju, financijska pomoć u velikoj se mjeri dodjeljuje aktivnostima u okviru „predstrukturnih fondova“ koje imaju za cilj pružiti potporu izgradnji sposobnosti putem modela „učenje radeći“.

U odnosu na razvoj ljudskih potencijala, Pristupno partnerstvo utvrdilo je kao kratkoročne prioritete trajno usklađivanje mjerodavnih propisa s pravnom stečevinom i jačanje s njima povezanih načina upravljanja, provedbe i koordinacije. Kao srednjoročne prioritete, Pristupno partnerstvo utvrdilo je nastavak rada na ta dva područja uz:

- Potporu izgradnji sposobnosti socijalnih partnera
- Razvoj i provedbu sveobuhvatne strategije zapošljavanja
- Razvoj i provedbu nacionalne strategije za socijalno uključivanje
- Povećane napore za stvaranje modernog sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

U **Izvešću EK o napretku** za 2006. godinu na istu se temu, a vezano uz zapošljavanje i socijalnu politiku, navodi „*Potrebno je obratiti pozornost na poduzimanje aktivnih mjera na tržištu rada te na obrazovanje i stručno osposobljavanje odraslih ... Preostaje rješavanje određenih jazova u odnosu na administrativnu sposobnost, koja je i dalje slaba.*“

U Izvešću se isto navodi da je stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj i dalje visoka (unatoč smanjenju posljednjih godina), da su regionalne razlike i dalje velike, a kvalifikacije i razina stručne sprema hrvatske radne snage niže nego u EU. Savjetuje se ulaganje daljnjih napora u aktivne mjere zapošljavanja te u obrazovanje i stručno osposobljavanje odraslih.

1.1.2. Nacionalni socio-ekonomski kontekst

Nedavne makroekonomske promjene¹

Hrvatska se općenito smatra djelotvornim tržišnim gospodarstvom koje bi trebalo biti sposobno suočiti se s pritiscima konkurencije i tržišnim silama u Europskoj uniji u kratkoročnom do srednjoročnom razdoblju.

¹ U ovom dokumentu korišteni su statistički podaci koji su bili dostupni u kolovozu 2007. godine

Njezin **makroekonomski položaj** obilježen je stabilnim rastom, poboljšanjem fiskalnog stanja, niskom inflacijom, stabilnim tečajem i smanjujućom stopom nezaposlenosti. Međutim, tekući ključni makroekonomski izazovi uključuju vanjsku ranjivost (zbog velikog deficita tekućeg računa i visoke razine vanjskog duga) i strukturne reforme koje je potrebno dodatno pojačati.

Nakon provedbe stabilizacijskog programa u listopadu 1993. godine, koji je u prvom redu imao za cilj zaustaviti trend hiperinflacije, hrvatsko gospodarstvo bilježi relativno stabilan rast praćen niskom inflacijom. Prosječna stopa rasta u razdoblju od 1995. do 2006. godine iznosila je 4,4%. Nakon ostvarivanja stope rasta od 4,3% u 2005. godini, u 2006. godini realni rast BDP-a dostigao je 4,8%.

Izražen u tekućim cijenama, BDP po stanovniku iznosio je 7.037 eura u 2005. godini i 7.704 eura u 2006. godini. Prema posljednjim podacima Eurostata, u 2006. godini., BDP po glavi stanovnika mjereno prema paritetu kupovne moći iznosio je gotovo 50% prosjeka EU-27² dok preliminarne procjene koje uključuju sivu ekonomiju ukazuju na razinu prihoda od gotovo 60% prosjeka EU 27.

Vlada je od 2004. godine smanjila **fiskalni deficit**, poboljšala transparentnost i postupke pripreme proračuna. Fiskalni rezultati odražavaju se u neto smanjenju fiskalnog deficita s 4,8% BDP-a u 2004. godini na 4,0% BDP-a u 2005. godini. U 2006. godini fiskalni je deficit dalje pao na 3% BDP-a. Takvi se rezultati uglavnom temelje na snažnom rastu prihoda koji je rezultat energične gospodarske aktivnosti i veće učinkovitosti Porezne uprave u prikupljanju poreza te umjerene potrošnje. Prema Smjernicama ekonomske i fiskalne politike 2008.-2010. Hrvatska Vlada u 2007. godini planira dalje smanjiti svoj fiskalni deficit na 2,6% BDP-a.

Hrvatska ima nisku stopu **inflacije** od 1994. godine. Od tada prosječna godišnja inflacija, mjerena indeksom potrošačkih cijena, iznosi 3,4%. U 2006. godini prosječna je stopa inflacije iznosila 3,2%. Stopa inflacije bila je stabilna i relativno niska zbog aprecijacije tečaja HRK/EUR, sporog rasta nominalnih plaća, blagog porasta produktivnosti radne snage i intenzivne konkurencije u trgovini na malo.

Nisku inflaciju podržava monetarna politika Hrvatske narodne banke. Podržava ju **stabilan tečaj** pomoću „upravljanog plivajućeg tečaja“. U razdoblju od 2001. – 2006. godine, fluktuacije prosječnog mjesečnog tečaja HRK/EUR kretale su se u rasponu od +/-4%. U kontekstu visokog stupnja „euroizacije“ u hrvatskom financijskom sustavu, Hrvatska narodna banka nastavlja strogo upravljati tečajem HRK/EUR jer on predstavlja ključni instrument za obuzdavanje inflacijskih očekivanja u zemlji te utječe na stabilnost uvoznih cijena iz euro-zone.

Trajni nerazmjer između štednje i ulaganja doveo je do visokih deficita tekućeg računa i rasta vanjskog duga. U razdoblju od 2000. do 2006. godine prosječni deficit tekućeg računa iznosio je 5,8 posto. Na kraju 2006. godine deficit tekućeg računa iznosio je 7,8 posto BDP-a. Kao posljedica toga rastao je bruto vanjski dug. Iako je u posljednje tri godine rast vanjskog duga usporen, vanjska zaduženost dostigla je na kraju prosinca 2006. godine 29,2 milijardi eura tj. 85,3% BDP-a. U skladu s tim, smanjenje vanjske ranjivosti ostaje ključni makroekonomski izazov.

Javni je dug ispod kriterija iz Maastrichta od 60%. Dug opće države iznosio je 40,8% nominalnog BDP-a na kraju 2006. godine, a dug javnog sektora (ukupan dug opće države uključujući izdana državna jamstva) iznosio je ukupno 46,4% nominalnog BDP-a na kraju 2006. godine.

Strukturni sastav gospodarstva mijenjao se od poljoprivrede prema trgovini i uslugama. U razdoblju od 2000. do 2006. godine, udio realne dodane vrijednosti u primarnom sektoru smanjio se s 9,1 na 7,4% BDP-

² Međutim, hrvatska statistika i statistika EU-a nisu u potpunosti usporedive jer Hrvatska ne prilagođava vrijednosti BDP-a prema utjecaju sive ekonomije.

a, udio dodane vrijednosti u sekundarnom sektoru neznatno se smanjio s 25,5% do 24,5% dok se udio dodane vrijednosti u tercijarnom sektoru povećao sa 65,4 na 68,1%.

Demografija

Hrvatska se suočava s **demografskim** profilom koji se mijenja i predstavlja poseban izazov. Projekcije pokazuju da je stopa starenja stanovništva među najbržim u Europi. Državni zavod za statistiku predviđa smanjenje broja stanovnika u Hrvatskoj za 700 tisuća (-16%) do 2050. godine. Udio starijih ljudi (iznad 64 godine) u ukupnom broju stanovnika mogao bi se povećati sa 17% u 2005. godini na 27% u 2050. godini, dok bi se udio mladih ljudi (15-24 godine) mogao smanjiti s 13 na 10%. Broj stanovnika radne dobi (15-64 godine) mogao bi se smanjiti za čak 780 tisuća.

Prema tome, kako bi se pokrili sve veći troškovi povećanih socijalnih transfera i zdravstvene skrbi koji su povezani sa starenjem stanovništva, bit će potreban značajan rast stope zaposlenosti.

Zaposlenost i nezaposlenost

Stopa **nezaposlenosti** u Hrvatskoj (prema metodologiji ILO-a) stalno se povećavala od 1996. godine do 2000. godine kada je dostigla vrhunac od 16,1%. Od tada se smanjivala i u 2006. godini je dostigla 11,2%. Stopa ostaje relativno visoka među mladim ljudima u dobi između 15 i 24 godine (28,9% u 2006. godini) i ženama (12,7% u 2006. godini). Fluktuacije stope nezaposlenosti mlađeg stanovništva bile su vrlo velike – s 31,2 posto u 1998. godini na 40,1 posto u 2001. godini i zatim na 28,9 posto u 2006. godini. Stopa nezaposlenosti žena dostigla je vrhunac od 17,9 posto u 2001. godini i od tada je opadala do 12,7 posto u 2006. godini (Izvor: podaci ARS-a, Državni zavod za statistiku, Zagreb).

Stopa dugotrajne nezaposlenosti također je visoka. Prema *Eurostatu*, u 2006. godini udio dugotrajno nezaposlenih (godinu dana ili duže) u ukupnoj radnoj snazi iznosio je 6,7 posto u Hrvatskoj u usporedbi s 3,6 posto u EU 27. Udio dugotrajno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih u Hrvatskoj je iznosio 58,9 posto, a u EU 45,3 posto. Razlika je bila veća za žene nego za muškarce.

U zemlji postoje velike **regionalne razlike** u odnosu na mogućnosti zapošljavanja. To je posebno uočljivo ako se usporedi Istarska županija koja ima najnižu zabilježenu stopu nezaposlenosti, 8,4%, sa županijom u kojoj je nezaposlenost najveća: Vukovarsko-srijemskom županijom s 31,3% (kraj ožujka 2006.godine), izvor: Državni zavod za statistiku, Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Najnoviji podaci pokazuju da se **prosječna zaposlenost** u 2006. godini povećala za 0,8% u usporedbi s 2005 prema metodologiji Ankete o radnoj snazi (a 3,3% prema metodologiji administrativnih izvora podataka). Najjači pozitivan poticaj došao je iz malih poduzeća – obrta i slobodnih zanimanja. Najveći rast zaposlenosti zabilježen je u poslovima s nekretninama, iznajmljivanju i poslovnim uslugama, financijskim uslugama, trgovini na veliko i malo i građevinarstvu. U 2006. godini zabilježen je porast nominalnih i realnih plaća, a nastavak tog trenda očekuje se i u sljedećoj godini.

Očekuje se nastavak pozitivnih promjena na tržištu rada, uz potporu solidnog kratkoročnog gospodarskog rasta. Predviđa se rast ukupne registrirane zaposlenosti od oko 1% godišnje. Očekuje se daljnji pad broja nezaposlenih što će pomoći u smanjenju stope nezaposlenosti na ispod 10% u 2007. godini.

Siromaštvo i neravnopravnost

Siromaštvo i neravnopravnost u cijeloj su se Europi povećali u posljednjih nekoliko desetljeća, a taj je porast posebno značajan u posljednjem desetljeću u tranzicijskim zemljama. Prema Eurostatu, stopa „rizika

od siromaštva“ u Hrvatskoj bila je 18% u 2005. godini, dok je prosjek EU-a bio 25%. Siromaštvo u Hrvatskoj prevladava posebno među starijima, slabije obrazovanima i nezaposlenima i obično je dugotrajno.

Obrazovanje

Mogućnost obrazovanja u Hrvatskoj popravila se u odnosu na situaciju u 1991. godini, ali potrebno je uložiti dodatne napore kako bi se dostigli standardi EU-a. Prema popisu stanovništva iz 2001. godine, 18,6% stanovništva starijeg od 15 godina nije išlo u školu ili nisu završili osnovnoškolsko obrazovanje. Kada se njima dodaju oni koji su završili samo osnovnu školu, dolazimo do 40,4% stanovnika. Udio visokoobrazovanih ljudi (onih koji su stekli obrazovanje nakon srednje škole) iznosi manje od 12%.

Potrebno je unaprijediti postojeće strukovno obrazovanje i osposobljavanje (**SOO**) kako bi ono u potpunosti zadovoljilo zahtjeve tržišta rada. Na kraju 2005. godine 38% svih nezaposlenih osoba završilo je trogodišnje strukovne škole. Poznato je da Hrvatska zaostaje za EU posebno u odnosu na pružanje **obrazovanja i osposobljavanja odraslih** i u odnosu na sudjelovanje odraslih u obrazovanju i osposobljavanju općenito. Participacija stanovništva u dobi od 25-64 godine u formalnom obrazovanju ili osposobljavanju u proljeće 2004. godine iznosila je 9,7% u EU i 2,1% u Hrvatskoj.

Strukturne reforme

U Hrvatskoj su provedene različite pozitivne strukturne reforme. U svrhu poboljšanja poslovne klime, hrvatske su vlasti tijekom 2006. godine pokrenule niz mjera: npr. projekt usmjeren na pojednostavljivanje pravnog okvira za poslovanje u Hrvatskoj te poticaji za smanjenje poreznog opterećenja pravnih osoba smanjenjem „skrivenih naknada“. Nadalje, u tijeku je reforma financiranja sustava zdravstvene skrbi kao i reforma sustava socijalnog osiguranja koja je usmjerena na konsolidaciju različitih socijalnih naknada i pojednostavljenje i bolju ciljanost cijelog sustava.

Očekuje se dodatni porast broja čisto privatnih tvrtki zbog procesa prodaje preostalih dionica iz državnog portfelja. Ujedno je u tijeku i restrukturiranje državnih poduzeća u željezničkom sektoru, kao dio pripreme za njihovu privatizaciju. Proces privatizacije uspješno je završen u sektoru crne metalurgije, a njegov se početak očekuje u sektoru brodogradnje. Potrebno je nastaviti ulagati napore u restrukturiranje i privatizaciju, posebno u području brodogradnje kao i u preostalim turističkim poduzećima u državnom vlasništvu. Cilj je povećati udio privatnog sektora u BPD-u na 70% do kraja 2008. godine u usporedbi sa 60% u 2005. Pretpristupni ekonomski program (PEP) u Hrvatskoj utvrđuje kao jedan od ključnih ciljeva strukturne reforme u Hrvatskoj jačanje tržišnog natjecanja i kontrole državnih potpora.

Struktura gospodarstva mijenja se osiguravajući važniju ulogu uslužnom sektoru, posebno tržišnim uslugama, a povećava se i broj privatnih tvrtki i institucija. Očekuje se nastavak tog procesa zahvaljujući brzom postupku registracije poduzeća i promicanju poduzetništva.

Ključni gospodarski izazovi za Hrvatsku u sljedeće tri godine bit će: rješavanje vanjske ranjivosti, strukturne reforme i daljnja fiskalna konsolidacija. To je posebno važno u okviru visokih troškova pristupanja EU čiju točnu razinu tek treba utvrditi u nastavku postupka pregovora i kada točni zahtjevi postanu jasniji.

1.1.3. Kontekst nacionalne politike

Opća gospodarska politika

Prema Pretpristupnom ekonomskom programu 2007.-2009. koji je Vlada donijela na kraju 2006. godine i Smjericama ekonomske i fiskalne politike 2008.-2010. koje su donesene sredinom 2007., Vlada planira niz

mjera politike koje imaju za cilj smanjenje fiskalnog deficita, javnog duga i vanjskog duga te oživljavanje procesa privatizacije. U odnosu na rashode, nastavit će s planiranom reformom sustava zdravstvenog osiguranja i socijalnih naknada i planiranim reformama u području privatizacije velikih državnih poduzeća.

Kako bi se razvila domaća krivulja prinosa i smanjila vanjska ranjivost, Vlada će se nastaviti zaduživati u prvom redu na domaćem tržištu. U odnosu na prihode, planira ubrzati reforme u odnosu na postupak prikupljanja poreza kako bi se unaprijedila njegova učinkovitost. Predviđene strukturne reforme trebale bi dovesti do smanjenja potrošnje opće države prema metodologiji GFS 1986. (sa 47,8 posto BDP-a u 2006. godini na 43,17% BDP-a u 2010. godini) i udjela deficita opće države 3,0% BDP-a u 2006. godini na 0,5% BDP-a u 2010. Nadalje, predviđa se pad smanjenja javnog duga (zbroj duga opće države i jamstava) s 46,4% BDP-a u 2006. godini na 37,1 % BDP-a u 2010. (izvor: Smjernice ekonomske i fiskalne politike 2008.-2010.) Nadzor Međunarodnog monetarnog fonda bit će ograničen na konzultacije u skladu s člankom IV. koje će se održavati jednom godišnje. Međutim, očekuje se da će nadzor Europske unije postati intenzivniji s napredovanjem postupka pristupanja. Vlada planira utvrditi kredibilitet politike nastavljajući s fiskalnom konsolidacijom i nužnim strukturnim reformama, ali od najveće je važnosti stvoriti povoljno okruženje za razvoj poslovanja u kojem će se interes za ulaganja pretvoriti u stvarne projekte i stvoriti nova radna mjesta.

Zapošljavanje

U prosincu 2004. godine Vlada je donijela **Nacionalni akcijski plan zapošljavanja** za razdoblje od 2005. do 2008. godine (NAPZ). NAPZ je razrađen u skladu sa smjericama Europske strategije zapošljavanja i preporuča mjere koje Republika Hrvatska mora poduzeti u okviru svake od smjernica, uključujući aktivne i preventivne mjere. Cilj je tih mjera promicati zapošljavanje i socijalno uključivanje i omogućiti nezaposlenim i neaktivnim osobama da iskoriste različite vrste izobrazbe koje će povećati njihovu konkurentnost i olakšati njihovu integraciju u tržište rada. Cilj je drugih mjera povećati broj novih i kvalitetnijih poslova poticanjem poduzetništva i povoljnijeg poslovnog okruženja.

HZZ je u razdoblju od ožujka 2002. do rujna 2005. godine provodio program **mjera aktivne politike zapošljavanja**, uglavnom u obliku subvencija za zapošljavanje. Subvencionirano je zapošljavanje oko 80 tisuća osoba i potrošeno gotovo 900 milijuna kuna. Tijekom godina kada je program proveden u potpunosti (2003. i 2004.), subvencionirano zapošljavanje činilo je 17 posto ukupnog zapošljavanja iz evidencije, a potrošnja je iznosila 0,17 posto BDP-a.

Od početnih pokazatelja, program je usmjeren prema posebnim skupinama koje uključuju mlade bez radnog iskustva, starije osobe, osobe s invaliditetom i branitelje. Međutim, uključivao je i općenitu mjeru „uvođenja u posao“ u kojoj su mogle sudjelovati gotovo sve nezaposlene osobe. Dvije trećine sudionika zaposlene su zapravo u okviru te opće mjere.

U skladu sa Zajedničkim memorandumom o socijalnom uključivanju (Poglavlje 4.1.1.1 – Tekući problemi i napori), mjere bi mogle biti korisnije ako bi se više usredotočile na manje zapošljive skupine. Nadalje, veći je naglasak potrebno staviti na unaprjeđenje kvalifikacija, stjecanje znanja i sposobnosti, zapošljivost i prilagodljivost među nezaposlenima i zaposlenima kao i na uklanjanje „mrtve težine“.

U ožujku 2006. godine Vlada je uvela novi skup mjera aktivne politike zapošljavanja u okviru **Godišnjeg plana poticanja zapošljavanja**, koji se temelji na NAPZ-u. Mjere koje provodi HZZ uključuju subvencije za zapošljavanje mladih bez radnog iskustva, dugotrajno nezaposlenih, starijih osoba, i drugih posebnih skupina, uključujući osobe s posebnim poteškoćama na tržištu rada, osobe s invaliditetom, samohrane roditelje i roditelje s četvero ili više djece, žene koje se vraćaju na tržište rada nakon trećeg djeteta, branitelje, djecu i supružnike poginulih branitelja, žene žrtve obiteljskog nasilja ili trgovanja ljudima, pripadnike manjina, tražitelje azila, bivše ovisnike i bivše zatvorenike.

Iznos subvencije niži je za veće poslodavce i veći za zapošljavanje obrazovanijih osoba. Iznos subvencije za zapošljavanje kreće se od 625 do 3000 kuna mjesečno i njeno trajanje je od 12 do 18 mjeseci. Subvencionirano zapošljavanje mora pokazati neto porast u ukupnom zapošljavanju tvrtke za 2 do 3 godine. Mjere uključuju i subvencioniranje osposobljavanja novozaposlenih i dugotrajno nezaposlenih i prekvalifikaciju zaposlenih kojima prijeti nezaposlenosti i onih nezaposlenih koji su voljni raditi sezonske poslove i poslove za kojima postoji kratkoročna potražnja. Subvencija za osposobljavanje može trajati do 9 mjeseci i pokrivati 25 do 80 posto troškova osposobljavanja.

Osim subvencioniranog osposobljavanja novozaposlenih kod poznatih poslodavaca, postoji i osposobljavanje nezaposlenih za opće tržište rada. Svi dugotrajno nezaposleni i oni nezaposleni koji su voljni raditi sezonske poslove ili poslove u građevinarstvu i brodogradnji mogu se prijaviti za osposobljavanje. I konačno, HZZ subvencionira javne radove lokalnih vlasti za ciljne skupine. Do kraja 2006. godine u mjerama je sudjelovalo 4.869 osoba, a većina njih, 82 posto, u subvencioniranom zapošljavanju. U usporedbi s tim, u 2005. godini subvencionirano je zapošljavanje 14 500 osoba.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)

Uz mjere iz Plana Vlade, HZZ provodi i mjere osposobljavanja koje financira i organizira sam ili u suradnji s lokalnim vlastima. Međutim, broj sudionika nije velik (na primjer gotovo 650 osoba u prvoj polovici 2006.). Nadalje, postoji niz mjera koje HZZ provodi u okviru programa Desetljeće uključivanja Roma, uključujući javne radove, osposobljavanje za tržište rada općenito i subvencionirano zapošljavanje. Do kraja 2006. godine u tim je mjerama sudjelovalo 220 pripadnika romske manjine.

Osim toga, pruža se i strukovno savjetovanje i posebno savjetovanje vezano uz potragu za poslom. I neke druge institucije, osim HZZ-a, provode mjere aktivne politike zapošljavanja. Na primjer, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti subvencionira osposobljavanje, samozapošljavanje, zajmove i projekte za nezaposlene branitelje i djecu poginulih branitelja. Osim toga, Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom subvencionira zapošljavanje osoba s invaliditetom u suradnji s HZZ-om koji pruža usluge posredovanja posebno obrazovanih savjetnika. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva subvencionira registraciju obrta/poduzeća, osposobljavanje, i kamate za zajmove za samozapošljavanje i poduzetništvo. I konačno, Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka daje subvencije i zajmove za pokretanje malih obiteljskih hotela i pansiona itd.

Na temelju iskustva iz prethodnog niza mjera aktivne politike zapošljavanja koju je provodio HZZ, novi je skup mjera bolje ciljan i stavlja veći naglasak na osposobljavanje, ali je broj sudionika dosta manji. Cilj je takvih mjera obnoviti i unaprijediti vještine nezaposlenih, ublažiti problem nesklada između vještina/zanimanja i smanjiti problem onih koji su napustili školovanje bez strukovnog obrazovanja. Osim toga, treba primijeniti mikroekonometrijsko i, ako je moguće, eksperimentalno ocjenjivanje njihovih učinaka. U odnosu na mjere za posebne skupine, potrebno je izbjegavati učinak „stigmatizacije“. Istovremeno, treba osigurati da je provedba mjera aktivne politike zapošljavanja od strane drugih institucija u skladu s i komplementarna mjerama koje provodi HZZ.

HZZ sačinjava središnja služba, te mreža od 22 područne službe i 94 ispostave. Upravno vijeće HZZ-a sastoji se od predstavnika sindikata, poslodavaca i Vlade. Hrvatski zavod za zapošljavanje imao je u prosincu 2006. godine 1.197 zaposlenih. On pruža usluge posredovanja i odabira nezaposlenima i poslodavcima te profesionalno usmjeravanje nezaposlenima, budućim studentima i vježbenicima. HZZ upravlja novčanom naknadom za nezaposlene i provodi mjere aktivne politike zapošljavanja. I konačno, priprema statistička izvješća na temelju podataka iz svoje evidencije, te analitička izvješća o različitim pitanjima vezanim uz tržište rada.

Zaposlenici HZZ prema radnim mjestima podijeljeni su na sljedeći način:

- Pročelnici područnih službi
- Savjetnici – za tražitelje posla
- Savjetnici – za poslodavce
- Referenti.

Pojedinačni savjetnici odgovorni su za određene sektore gospodarske djelatnosti, za sva poduzeća u tom sektoru i zanimanja unutar njih.

Sustav poreza i naknada

Relativno opterećenje porezima na dohodak od rada u Hrvatskoj ne čini se visokim usporedbi s prosjekom EU-a. Doprinosi za socijalno osiguranje čine gotovo trećinu ukupnih troškova rada, ali porez na dohodak na niske plaće sam je po sebi vrlo nizak. Prema Eurostatu, udio doprinosa za socijalno osiguranje i poreza na dohodak u ukupnim troškovima rada slabo plaćenih radnika u EU-25 iznosio je u 2004. godini 36,4%. Udio doprinosa za socijalno osiguranje u ukupnim troškovima rada u Hrvatskoj iznosi 31,7%, a porez na dohodak koji plaća slabo plaćeni radnik nije visok zbog velikog osobnog odbitka.

Samo oni koji nisu nezaposleni svojom voljom, osim u iznimnim slučajevima, mogu primati novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti, a njezino trajanje ovisi o trajanju prethodnog radnog odnosa, njezin najveći iznos ograničen je na relativno niskoj razini i broj primatelja je relativno nizak.

Novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti u Hrvatskoj ne smatraju se pretjerano visokim. Najviši iznos mjesečne novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti ograničen je na 1000 kuna što čini 21,9% prosječne neto plaće u 2006. godini. Međutim, postoji i jednokratni dodatak koji iznosi dvije, četiri ili šest mjesečnih plaća za nezaposlene koji su imali dugi radni staž kod prethodnog poslodavca. Taj je dodatak uveden kao naknada za smanjenje propisanog iznosa otpremnina u okviru reforme Zakona o radu 2003. godine. Unatoč tomu, čini se da sustav poreza i naknada u Hrvatskoj u cjelini ne doprinosi značajnoj „zamci nezaposlenosti“ smanjujući razinu aktivnosti među nezaposlenima. Udio primatelja novčane naknade među nezaposlenima manji je od četvrtine.

Vještine, obrazovanje i osposobljavanje

U okviru **Plana razvoja sustava odgoja i obrazovanja (2005.-2010.)** Hrvatska je poduzela niz bitnih koraka u svrhu unaprjeđenja kvalitete i djelotvornosti svog obrazovnog sustava s ciljem uspostave sveobuhvatnih nacionalnih standarda i ostvarivanja bolje usklađenosti između sustava odgoja i obrazovanja i potreba na tržištu rada. Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja daje pregled tekuće situacije, utvrđuje prioritete (poboljšanje kvalitete i djelotvornosti obrazovanja, promicanje trajnog stručnog usavršavanja učitelja, razvoj strategija za obrazovni sustav) i navodi kvalitativne i kvantitativne ciljeve u sustavu obrazovanja.

Hrvatski nacionalni obrazovni standard (HNOS) razvijen je 2004. godine i eksperimentalno je uveden u 5% osnovnih škola u školskoj godini 2005./06. Odluka o uvođenju eksperimentalnog obrazovnog plana i programa, na temelju HNOS-a, u osnovne škole od prvog do osmog razreda donesena je u rujnu 2005. godine. U školskoj godini 2006./07. sve će osnovne škole provoditi HNOS i **Nacionalni nastavni kurikulum**.

Na nacionalnoj je razini 21. lipnja 2007. godine donesen **Nacionalni program mjera za uvođenje obveznoga srednjoškolskog obrazovanja**.

Hrvatska je potpisala **Bolonjsku deklaraciju** 2001. godine i od 2003. godine je uključena u intenzivnu reformu svog sustava visokog obrazovanja u skladu sa svojim nacionalnim potrebama i europskim standardima. Tijekom 2003. i 2004. godine, doneseni su novi Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom

obrazovanju i Zakon o priznavanju inozemnih obrazovnih kvalifikacija u koje su ugrađena sva načela Bolonjske deklaracije.

U prosincu 2004. godine doneseno je pet pravilnika koji se odnose na područje visokog obrazovanja i koji uređuju: osnivanje ustanova za visoko obrazovanje, mjere i kriterije koji će se koristiti za ocjenu kvalitete i učinkovitosti ustanova i studijskih programa; sadržaj baza podataka o studentima; sadržaj studentskih dokumenata; i sadržaj diploma i dopunske isprave o studiju. U tom su razdoblju osnovani i **Agencija za znanost i visoko obrazovanje** i **Nacionalno vijeće za visoko obrazovanje** kao dva neovisna tijela koja nadziru razvoj i kvalitetu cjelokupnog sustava visokog obrazovanja u Hrvatskoj.

Prva faza Bolonjskog procesa dovršena je u 2005. godini uvođenjem prva dva ciklusa studija, preddiplomski i poslijediplomski. Provedeno je ocjenjivanje više od 800 studijskih programa čiji sadržaj i strukturu je trebalo prilagoditi kriterijima novog Europskog područja visokog obrazovanja i Bolonjske deklaracije.

Prva faza Bolonjskog procesa uključivala je i uspostavu sustava kontrole kvalitete. Agencija za znanost i visoko obrazovanje će, putem svog Odjela za kontrolu kvalitete, provesti ocjenu sustava kontrole kvalitete i jedinica za kontrolu kvalitete u ustanovama za visoko obrazovanje.

Hrvatska je već započela s pripremama za razvoj **Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO)** koji bi trebao biti usklađen s Europskim kvalifikacijskim okvirom. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa započelo je bilateralne konzultacije s drugim ministarstvima, profesionalnim organizacijama i ostalim dionicima u cilju osnivanja Nacionalne radne skupine za HKO koja će koordinirati sve aktivnosti vezane uz stvaranje HKO-a.

U srpnju 2007. godine Vlada je donijela Polazne osnove Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (HKO) i za njegovu provedbu zadužila Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa. Polazne osnove utvrđuju smjernice za usklađivanje zakonodavstva kojim se uređuje osnovno, srednjoškolsko i visoko obrazovanje i znanost, tj. cjeloživotno obrazovanje. HKO će se sastojati od osam razina i za svaku će biti utvrđen niz mjerljivih i usporedivih rezultata učenja na temelju obujma rezultata, poveznica s razinama u nacrtu Europskog kvalifikacijskoga okvira (EKO), vrsta kvalifikacija koje pripadaju određenoj razini, reguliranih načina stjecanja određenih kvalifikacija, mogućnosti višesmjernih prohodnosti i naziva kvalifikacija. Razvoj HKO-a omogućit će: dostupnost sustava obrazovanja tijekom cijeloga života, bolju zapošljivost kroz razvoj sustava vrednovanja i priznavanja sposobnosti stečenih na radnom mjestu (prethodno učenje) ili putem drugih oblika učenja (neformalno i neslužbeno učenje), razvoj razumljivog prikaza obrazovnih postignuća za poslodavce, evaluaciju i priznavanje inozemnih kvalifikacija u Hrvatskoj obrnuto te promoviranje obrazovanja u Hrvatskoj. Uspostava HKO-a planira se do kraja 2008. godine.

Osnovano je **Povjerenstvo za obrazovanje odraslih** koje je u 2004. godini izradilo **Strategiju obrazovanja odraslih**. Glavni su ciljevi strategije razviti mjere za provedbu cjeloživotnog učenja kao prava i obveze svih građana, razviti sustav obrazovanja odraslih koji će ponuditi jednake mogućnosti i kvalitetno učenje, razviti mjere koje osiguravaju partnerski pristup, stvoriti pravne i stručne preduvjete za uspostavu obrazovanja odraslih kao sastavnog dijela obrazovnog sustava i riješiti pojedinačne potrebe za obrazovanjem kao i potrebe tržišta rada i šireg društva.

Osim Strategije, 2004. godine donesen je i **Akcijski plan provedbe strategije obrazovanja odraslih u 2005.** Od 2004. godine Vlada je svake godine donosila novi Akcijski plan. I konačno, u svibnju 2006. godine osnovana je **Agencija za obrazovanje odraslih** koja je počela s radom u studenom 2006. godine. Agencija trenutno ima 33 stalno zaposlenih osoba prema svom planu zapošljavanja i osigurala je sredstva za ukupno 35 zaposlenih do kraja 2007. **Zakon o obrazovanju odraslih** donesen je u veljači 2007. godine.

Prije nekoliko godina, Hrvatska je uvela strukovno obrazovanje na razini nakon srednje škole u obliku veleučilišta³. Na kraju 2005. godine osnovana hrvatska **Agencija za strukovno obrazovanje (ASO)**. Zajedno sa svojim dionicima, Agencija je već počela raditi na: sektorskim analizama (sektora proizvodnje, prerade i usluga) koje će doprinijeti razvoju HKO-a u SOO-u; profesionalnim standardima i kvalifikacijama na temelju rezultata učenja i sposobnostima maturanata; i reformi nastavnih programa za strukovno obrazovanje s ciljem razvoja i provedbe fleksibilnih, otvorenih i modulariziranih nastavnih programa.

Provedena je studija tržišta rada nakon koje je broj utvrđenih obrazovnih sektora smanjen s 33 na 14. Osnovano je trinaest sektorskih vijeća i ažuriran popis zanimanja SOO-a. Nadalje, pripremljen je prijedlog sadržaja novog Zakona o SOO-u kao i koncept informacijskog sustava za upravljanje SOO-om.

Trenutno ASO ima oko 30 zaposlenika, a predviđeno je da će zapošljavati ukupno 42 osobe. Kroz ASO provode se dva CARDS SOO projekta. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa počelo je konzultacije s drugim ministarstvima, profesionalnim organizacijama i dionicima s ciljem osnivanja Nacionalne radne skupine koja će koordinirati aktivnosti vezane uz stvaranje HKO-a. Osim toga, uz pomoć EU-a, poduzete su dvije važne inicijative: osnovana su pilot Sektorska vijeća koja će omogućiti poslodavcima pružanje savjeta vezano uz nastavni program u strukovnim školama; i pilot „Lokalna partnerstva za zapošljavanje“ koja će omogućiti poslodavcima, lokalnim vlastima, ispostavama Zavoda za zapošljavanje i drugima da daju svoj doprinos politici upisivanja u škole na lokalnoj razini.

Sektorska vijeća su tripartitna neprofesionalna tijela koje osniva i financira ASO. Njihova uloga opisana je u „Prijedlogu sadržaja Zakona o SOO-u“. Iako Zakon o SOO-u još nije u postupku donošenja, sadašnja funkcija Sektorskih vijeća jest, između ostalog, provesti analizu te pružiti podatke o potrebama na tržištu rada i traženim sposobnostima (prema sektoru i zanimanju, na regionalnoj i nacionalnoj razini itd.) i odobriti određena zanimanja i kvalifikacije. Kroz taj proces u strukovnom se obrazovanju u Hrvatskoj odražava potražnja na tržištu rada.

ASO (zajedno s projektnim timom CARDS SOO 2003) je razvila metodologiju i alate za taj rad i nastavlja pružati obrazovanje i osposobljavanje za članove Sektorskih vijeća. Unatoč tome, sposobnosti postojećih Sektorskih vijeća nisu dovoljne za provedbu svih potrebnih analiza i potrebna je veća uključenost predstavnika privatnog sektora.

ASO je osnovala i 13 lokalnih stručnih radnih skupina za razvoj standarda zanimanja za 13 zanimanja SOO-a koja je Sektorsko vijeće utvrdilo kao prioriteta. Članovi tih radnih skupina su poslodavci i zaposlenici iz određenog sektora. Daljnji koraci koji će biti poduzeti u sljedećem razdoblju su osnivanje lokalnih stručnih radnih skupina za razvoj kvalifikacija i radnih skupina za izradu nastavnih programa. Proračun Agencije za strukovno obrazovanje povećao se u 2007. godini tri puta, ali potrebno je dodatno ojačati njezine sposobnosti.

Socijalna kohezija i uključivanje

Tijekom 1990.-ih sustav socijalnog osiguranja u Hrvatskoj bio je centraliziran i vrlo malih broj NVO-a bilo je uključen u **pružanje socijalnih usluga**. Nakon zakonskih promjena u 2001. godini, došlo je do određene decentralizacije socijalne službe (u prvom redu usluga za starije i nepokretne) i otvorile su se mogućnosti za ulazak privatnih profitnih i neprofitnih sektora u to područje.

Kao dio te promjene prema deinstitutionalizaciji, osnovani su klubovi i centri za osobe s posebnim potrebama te domovi i zajednice. Korisnici sada imaju više mogućnosti i izbora usluga kojima se nastoje

³ Veleučilište u Dubrovniku (postalo sveučilište) osnovano je 1996. godine. Od tada je osnovano deset drugih veleučilišta, a najnovija (u 2006.) u tri područja od posebne državne skrbi – Gospić, Šibenik i Slavonski Brod.

zadovoljiti potrebe korisnika kroz individualizaciju. Znatno se povećao broj domova za stare i nemoćne osobe koje vode fizičke osobe ili NVO-i (vjerske, humanitarne organizacije, dobrotvorna društva). Međutim, tržište socijalnih usluga još uvijek nije dovoljno razvijeno i potražnja za određenim uslugama (npr. institucije za rehabilitaciju ovisnika ili domovi za žrtve obiteljskog nasilja) veća je od ponude. Daljnja decentralizacija i deinstitutionalizacija socijalnih usluga ostaje ključan izazov.

Od kraja 1990.-ih u Hrvatskoj se posvećuje pozornost razvoju **partnerstava** između javnih tijela i civilnog društva, a to je najočitiše kroz osnivanje: Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske, Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva, Vijeća za razvoj civilnog društva i brojne zakonodavne promjene vezane uz ulogu civilnog društva. Program suradnje Vlade RH i nevladinog neprofitnog sektora (2001.) predviđa razvoj kodeksa pozitivne prakse te standarda i kriterija za pružanje financijske potpore programima i projektima udruga. U srpnju 2006. godine Vlada je donijela Nacionalnu strategiju stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva koja navodi niz mjera u različitim područjima socijalnog života uključujući financiranje civilnog društva, razvoj socijalnog gospodarstva, regionalni razvoj i volonterstvo.

Zakon o ravnopravnosti spolova donesen je 2003. godine i predviđa zaštitu protiv diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za muškarce i žene. Osim toga, u područjima kaznenog, obiteljskog i radnog prava donesene su nove odredbe protiv diskriminacije. Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova zabranjena je diskriminacija na području zapošljavanja i rada u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u svim pitanjima vezanim uz uvjete zapošljavanja, napredovanje na radnom mjestu, pristup svim vrstama i razinama osposobljavanja, zapošljavanje i uvjete rada, uključujući jednaku plaću i članstvo i sudjelovanje u udruženjima radnika i poslodavaca ili u bilo kojoj profesionalnoj organizaciji. Osim toga, prilikom objave slobodnih radnih mjesta poslodavci moraju na jasan način istaknuti da se mogu prijaviti osobe oba spola.

U svrhu provedbe Zakona ravnopravnosti spolova, 2003. godine je imenovana pravobraniteljica za ravnopravnost spolova dok je Ured za ravnopravnost spolova, kao stručna služba Vlade Republike Hrvatske, osnovan 2004. godine. U svim ministarstvima i drugim tijelima državne uprave imenovani su koordinatori za ravnopravnost spolova, dok su na razini županija osnovana povjerenstva za ravnopravnost spolova. Hrvatski Sabor ima Odbor za ravnopravnost spolova od 2001. godine.

Hrvatska je do sada donijela tri nacionalne strategije za promicanje ravnopravnosti spolova. Prvi dokument, Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova Vlada Republike Hrvatske donijela je 1997. godine. Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2001.-2005. donio je Hrvatski Sabor u 2001. godini. A nacrt nove Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010. izrađen je 2006. godine i prvo ju je donijelo Gospodarsko i socijalno vijeće 14. rujna, a zatim Vlada 15. rujna 2006. godine. U ovom se dokumentu navode ciljevi i velik broj mjera za unaprjeđenje općeg društvenog položaja žena i podizanje svijesti za potrebom poštivanja ljudskih prava žena. U tom kontekstu, unaprjeđenje društvenog položaja žena pripadnica nacionalnih manjina i žena s invaliditetom, kao i uklanjanje diskriminacije žena pripadnica romske manjine, istaknuti su kao posebni ciljevi i mjere.

U području stvaranja jednakih mogućnosti na tržištu rada, najvažniji ciljevi obuhvaćaju smanjenje nezaposlenosti i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada, promicanje poduzetništva žena, osiguravanje stvarnih jednakih mogućnosti za muškarce i žene na tržištu rada kroz učinkovitu provedbu radnog zakonodavstva i ohrabrivanje žena da upotrijebe postojeće mehanizme za podizanje tužbi zbog diskriminacije kao i putem jačanja i promicanja mjera koje omogućuju usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza, uključujući jačanje svijesti o potrebi za jednakom podjelom kućnih i obiteljskih poslova između muškaraca i žena.

Iako je ostvaren značajan napredak u institucionalnom i zakonskom promicanju ravnopravnosti spolova, priznata je činjenica da još uvijek ima mjesta za unaprjeđenje provedbe politika u tom području.

Statistički podaci o siromaštvu i socijalnoj isključenosti

Statističke podatke o **siromaštvu i socijalnoj isključenosti** u Hrvatskoj u prvom redu prikuplja Državni zavod za statistiku (DZS). Osim baza podataka DZS-a, za svrhe analize siromaštva moguće je koristiti podatke iz drugih službenih ustanova i agencija (Ministarstvo financija, Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje). Dvije glavne baze podataka o siromaštvu i socijalnoj isključenosti su Anketa o potrošnji kućanstava (APK) i Anketa o radnoj snazi (ARS).

APK je glavni izvor podataka o siromaštvu. Državni zavod za statistiku od 1998. godine provodi APK svake godine. U prvoj anketi, koja je provedena 1998. godine, uzorci nisu obuhvaćali cijelu Hrvatsku (zbog rata). Nakon 2000. godine, uzorak je, usklađen s Popisom stanovništva iz 2001. godine, obuhvaćao cijelu zemlju. Međutim, kod provedbe ankete postoji trajan problem nedostatka kvalitetnog okvira za uzorak: npr. redovito ažuriran registar stanovništva. Anketa se sastoji od četiri upitnika: Upitnik za članove kućanstva, Upitnik za kućanstvo, Dnevnik i Zamjenski upitnik u slučaju da kućanstvo ne vodi Dnevnik. Dnevnik se koristi za prikupljanje informacija o kupovini namirnica za svakodnevni život (hrana, piće, duhanski proizvodi i proizvodi široke potrošnje). Upitnici iz ankete koji se koriste omogućuju prikupljanje velikih količina informacija o standardu života hrvatskih građana i, što je važno, u skladu su sa standardima Eurostata.

Godine 2004. DZS je počeo objavljivati Laekenske pokazatelje socijalne kohezije, na temelju APK-a, koji obuhvaćaju razdoblje od 2001. godine do danas. Metodologija analize siromaštva usklađena je s Eurostatovom metodologijom. Podaci se temelje na dohodcima, koji su utvrđeni u skladu s preporukama Eurostata. Pokazatelji siromaštva objavljuju se prema službenoj liniji siromaštva EU-a. Od 2001. godine, DZS je izračunavao sljedeće pokazatelje siromaštva: 1) stopa rizika od siromaštva prema godinama i spolu, najčešćem statusu aktivnosti i spolu, vrsti kućanstva, statusu radnog odnosa; 2) prag rizika od siromaštva (ilustrativne vrijednosti); 3) stopa rizika od siromaštva prije socijalnih transfera; 4) relativni jaz rizika od siromaštva; 5) disperzija oko praga rizika od siromaštva; 6) nejednakost u raspodjeli dohotka – kvintilni omjer; 7) nejednakost u raspodjeli dohotka – Ginijev koeficijent.

S obzirom na činjenicu da APK nije panel anketa, longitudinalne analize siromaštva do sada nisu bile moguće. DZS planira uvesti anketu EU-SILC u statistički sustav putem Programa statističkih aktivnosti Republike Hrvatske 2004.-2007. Rokovi za provedbu EU-SILC ankete ovisit će o ostvarenju programa Phare 2005 koji će definirati nacionalnu metodologiju, izraditi upitnike, provesti pilot istraživanja i analizirati dobivene rezultate.

Osim APK-a, kao dodatan izvor podataka za analizu siromaštva može se koristiti ARS (iako ona u prvom redu služi kao izvor informacija o aktivnosti radne snage). ARS je provedena u Hrvatskoj od 1996. godine na polugodišnjoj osnovi i podaci ARS-a objavljuju se prema spolu. Anketa se provodi u skladu sa smjernicama i zahtjevima ILO-a i Eurostata. Služi kao najvažniji izvor podataka za međunarodnu usporedbu pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti omogućujući usporedbu Hrvatske sa zemljama EU-a (kao i s drugim zemljama koje provode ARS) i praćenje pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti u određenim vremenskim razdobljima.

Sljedeći Laekenski pokazatelji izračunavaju se na temelju ARS-a: 1) stopa dugotrajne nezaposlenosti; 2) osobe koje žive u nezaposlenim kućanstvima; 3) osobe koje su rano napustile školovanje i koje nisu u postupku obrazovanja i osposobljavanja; 4) udio dugotrajno nezaposlenih osoba; 5) stopa vrlo dugotrajne nezaposlenosti; 6) osobe s niskim stupnjem obrazovanja. Očekivano srednje trajanje života pri rođenju izračunava Odjel za stanovništvo.

Podaci ARS-a redovno se dostavljaju Eurostatu od referentne godine 2002., dok se podaci APK do sada nisu dostavljali Eurostatu (rok za dostavu podataka za 2005. godinu je do kraja 2007.). Unatoč tome što su reprezentativne na nacionalnoj razini, ARS i APK nisu reprezentativne na županijskoj razini zbog čega nije moguć pouzdan uvid u regionalnu raspodjelu siromaštva i slične regionalne pokazatelje. Osim toga, na temelju ARS-a ili APK-a nije moguće izračunati stopu rizika od trajnog siromaštva prema spolu i samodefinirani zdravstveni status prema visini prihoda (no, ovaj se pokazatelj ne izračunava ni u drugim europskim zemljama zbog neusuglašene metodologije).

DZS planira redovito prikupljati podatke o socijalnoj zaštiti prema ESSPROS metodologiji. Do sada je definirana organizacijska shema sustava socijalne zaštite u zemlji, uspostavljena je suradnja s institucijama koje su uključene u socijalni sustav, identificirano je 15 programa socijalne zaštite, prikupljeni su opisni podaci o različitim naknadama koje obuhvaćaju pojedini socijalni programi te se započelo s prikupljanjem financijskih podataka o prihodima i rashodima u 2003. godini.

Glavni nedostatak službenih statističkih podataka o siromaštvu i socijalnoj isključenosti su nepotpune ili nedostatne informacije o pripadnicima nacionalnih manjina. Drugi problem je u tome što nedostaju potrebni podaci o broju i strukturi osoba s invaliditetom (takve podatke nije moguće izvući iz APK-a), pa DZS (kao ni Eurostat) u svojim izvješćima ne objavljuje podatke o stopama rizika od siromaštva za ovu skupinu. Osim toga, potrebni su raznovrsniji podaci o različitim obilježjima migranata, o beskućnicima te osobama bez državljanstva. Treba dalje razvijati i regionalnu statistiku. Statistika prema spolovima, kao relativno novo područje statističkog praćenja, postupno se razvija.

Zaključak

U relativno kratkom razdoblju od kraja rata i posebno kada se uključila u proces pristupanja EU, Hrvatska se ambiciozno obvezala provoditi modernizaciju i reforme vezano uz politike koje se odnose na razvoj ljudskih potencijala. S obzirom na opseg obveza, ograničenost dostupnih sredstava i nepoznatu prirodu mnogih izazova s kojima se suočila, postoji sve veća potreba istaknuti izazove s kojima se potrebno suočiti kako bi se zadovoljili vrlo velikih zahtjevi s kojima se u takvoj situaciji suočava državna uprava.

U skladu s tim, Hrvatska smatra da nije samo poželjno već i nužno uspostaviti profesionalnu, učinkovitu, odgovornu, transparentnu i neovisnu javnu upravu na nacionalnoj i lokalnoj razini. Upravo radi toga, predlaže se da se pomoć iz ovog IPA Operativnog programa (i ostala tri vezana uz Komponentu III) **usmjeri** u prvom redu na razvoj sposobnosti ključnih mjerodavnih javnih institucija na nacionalnoj i lokalnoj razini. To bi trebalo uključivati, ako je potrebno, pružanje pomoći kako bi se osigurala dostupnost odgovarajućih statističkih podataka za učinkovito praćenje i ocjenu aktivnosti koje se provode kroz ovaj operativni program i za donošenje odgovarajućih odluka vezanih uz politike.

1.1.4. Strateški okvir za razvoj (SOR) 2006.-2013.

U kolovozu 2006. godine hrvatska je Vlada donijela **Strateški okvir za razvoj 2006.- 2013. (SOR)** kao dokument kojim se utvrđuju nacionalni ciljevi razvoja. Politike SOR-a koje su najvažnije za komponente IPA-e III i IV uključuju uspostavljanje snažnog poduzetničkog sektora kao glavnog pokretača gospodarstva, a kojeg podupire fleksibilno i socijalno uključivo tržište rada koje je sposobno odgovarati na zahtjeve gospodarstva i učinkovit obrazovni sustav koji je sposoban proizvoditi radnu snagu koja odgovara potrebama tržišta rada.

Poglavlje SOR-a *Ljudi i znanje* počinje primjećujući da konkurentnost i gospodarski rast postižu svoj društveni cilj ako osiguravaju veći broj kvalitetnih radnih mjesta. Istovremeno, osobine tržišta rada, struktura i kvaliteta radne snage, i kvaliteta socijalnog dijaloga utječu na stupanj konkurentnosti i gospodarski rast. Nakon opisa osobina tržišta rada u hrvatskoj, SOR dalje utvrđuje sljedeće ciljeve vezano uz *Ljude i znanje*:

- Jačati aktivnu ulogu institucija tržišta rada u usklađivanju ponude i potražnje za radnom snagom;
- Smanjivati dugotrajnu nezaposlenost i promovirati cjeloživotno učenje;
- Osvremeniti strukovno obrazovanje u skladu s gospodarskim potrebama;
- Produžiti trajanje obveznog obrazovanja;
- Povećati udio visokoobrazovanih u ukupnoj populaciji;
- Povećati ukupna izdavanja za obrazovanje, ali i učinkovitost trošenja raspoloživih sredstava;
- Poticati sudjelovanje privatnog sektora u financiranju, kako redovitog obrazovanja tako i usavršavanja uz rad.

Osim toga, vezano uz *socijalnu koheziju i socijalnu pravdu*, SOR ističe da društva u kojima tolerancija ima prednost pred samoisticanjem pod svaku cijenu postižu veći stupanj socijalne kohezije i društvene učinkovitosti i da je to ključna odrednica društva utemeljenog na znanju. Naglašava se i načelo socijalne odgovornosti privatnih poduzeća usmjeravanjem aktivne politike zapošljavanja na dugotrajno nezaposlene osobe, uključujući osjetljive skupine kojima prijeti nezaposlenost. SOR navodi sljedeće ciljeve vezano uz Socijalnu koheziju i socijalnu pravdu:

- Povećati udjel 10 posto najsiromašnijih u ukupnoj raspodjeli dohotka i smanjiti postotak stanovništva koje je ugroženo siromaštvom
- Povećati učinkovitost sustava socijalnih transfera
- Promicati socijalni dijalog, alternativno rješavanje sporova, jednakost pred zakonom i pravosuđem i štiti načelo nevinosti do suprotnoga dokaza
- Posebnu pozornost posvetiti zaštiti djetinjstva i razvoju djece
- Promicati sve vrste kreativnih aktivnosti koje su važan čimbenik socijalne kohezije
- Promicati politiku korporativne socijalne odgovornosti.

U kontekstu ovog Operativnog programa i područja politika na koja se odnosi, Strateški okvir za razvoj pruža ključno strateško usmjerenje na nacionalnoj razini. Posebno naglašava potrebu za povećanjem razine zaposlenosti.

To će zahtijevati intenziviranje aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje uključujući, posebice, razvoj mjera za promicanje aktivne politike zapošljavanja. U strateškom pogledu HZZ mora povećati svoju sposobnost za praćenje kretanja na tržištu rada i predviđanje potreba uključujući izgradnju proaktivnije komunikacije s poslodavcima i drugim partnerskim institucijama kao što je Agencija za strukovno obrazovanje.

1.2. Kontekst politike EU-a

1.2.1. Kohezijska politika

Godine 2005. Europsko Vijeće potvrdilo je da treba koristiti sva odgovarajuća nacionalna sredstva i sredstva Zajednice, uključujući ona iz kohezijske politike (tj. iz Strukturnih fondova i Kohezijskog fonda), za ostvarivanje ciljeva obnovljene **Lisabonske agende** i njene gospodarske politike i smjernica za zapošljavanje. U odnosu na razvoj ljudskih potencijala, smjernice o zapošljavanju iz Lisabonske agende utvrđuju tri prioriteta:

- Privlačenje i zadržavanje više ljudi u zaposlenosti i modernizacija sustava socijalne zaštite,
- Pобољшanje prilagodljivosti radnika i poduzeća i fleksibilnosti radne snage, i
- Povećanje ulaganja u ljudski kapital kroz bolje obrazovanje i vještine.

(Usklađenost prioriteta ovog OP-a s onima iz Lisabonske agende jasno je prikazana u Odjeljku 3.)

Osim tih prioriteta, Vijeće je naglasilo i potrebu posvetiti odgovarajuću pozornost ulaganjima u poboljšanje učinkovitosti javne uprave, kao i obrazovanja, socijalne, zdravstvene i kulturne infrastrukture.

Nakon velike reforme Kohezijskih politika EU-a koje pokrivaju razdoblje od 2007.-2013. sve se veći naglasak politika stavlja na strateške prioritete Unije koji uključuju konkurentno i održivo gospodarstvo utemeljeno na znanju usmjereno ka provedbi reforma na način koji je u skladu s Lisabonskom i Gothenburškom agendom.

U kontekstu ovog Operativnog programa, Priopćenje Komisije o *Kohezijskoj politici za rast i zapošljavanje: Strateške smjernice Zajednice* 2007.-2013. od neposredne je važnosti, posebno Smjernica 3 koja se odnosi na sljedeći cilj:

„povećanje broja novih i kvalitetnijih radnih mjesta privlačeći više ljudi u zaposlenost ili poduzetničke aktivnosti, unaprjeđivanjem prilagodljivosti radnika i poduzeća i povećanjem ulaganja u ljudski kapital“.

U posebnom slučaju Hrvatske, ovaj će cilj služiti kao ključni strateški okvir za politiku unutar kojeg će se utvrđivati prioritete vezani uz zapošljavanje i razvoj ljudskih potencijala i u okviru ovog Operativnog programa i u okviru buduće pomoći ESF-a.

1.2.2. Pretpristupna pomoć

Instrument pretpristupne pomoći (IPA)

Instrument pretpristupne pomoći (IPA) uspostavljen je Uredbom Vijeća (EZ) br. 1085/2006 od 17. srpnja 2006. godine. Ona pruža opći okvir unutar kojeg će pretpristupna pomoć biti dostupna zemljama kandidatkinjama i potencijalnim kandidatkinjama.

Od 2007. godine instrument je u cjelini otvoren Hrvatskoj i trebao bi pružiti pomoć u izgradnji institucionalne sposobnosti za učinkovitu provedbu pravne stečevine Europske unije kao i u pripremama za upravljanje strukturnim fondovima i Kohezijskim fondom nakon pristupanja (usklađen prema potrebi s prioritetima utvrđenim u Pristupnom partnerstvu).

Spajajući pretpristupnu pomoć iz različitih instrumenata, IPA se sastoji od sljedećih pet komponenata:

- Komponenta I – Pomoć u tranziciji i jačanje institucija
- Komponenta II – Regionalna i prekogranična suradnja
- Komponenta III – Regionalni razvoj
- Komponenta IV – Razvoj ljudskih potencijala
- Komponenta V – Ruralni razvoj

U kontekstu ovog Operativnog programa, Komponenta IV namijenjena je pružanju pomoći zemljama kandidatkinjama u razvoju politika i priprema ih za provedbu i upravljanje kohezijskom politikom Zajednice, posebno **Europskim socijalnim fondom**.

Prioriteti za pomoć utvrđeni u odnosu na Komponentu IV predviđeni su u članku 151. Provedbene uredbe programa IPA⁴ i mogu se sažeti na sljedeći način:

⁴ Uredba Vijeća (EZ-a) br. 718/2007 of 12. lipnja 2007. godine o provedbi Uredbe Vijeća (EZ-a) br. 1085/2006 kojom se uspostavlja Instrument pretpristupne pomoći (IPA)

- Operacije koje povećavaju prilagodljivost radnika, trgovačkih društava i poduzetnika;
- Jačanje pristupa zapošljavanju i održivog uključivanja na tržište rada;
- Jačanje socijalne uključenosti i integracije ljudi koji su u nepovoljnijem položaju;
- Promicanje partnerstva, paktova i inicijativa umrežavanjem mjerodavnih dionika u svrhu reformi u području zapošljavanja i uključenosti tržišta rada;
- Operacije koje proširuju i povećavaju ulaganja u ljudski kapital;
- Jačanje institucionalne sposobnosti i učinkovitosti mjerodavnih službi javne uprave i partnerstva;
- Tehnička pomoć kao potpora upravljanju operativnim programom i priprema za buduće upravljanje Europskim strukturnim fondovima.

S obzirom na relativno nisku razinu pomoći koja je dostupna u okviru ove komponente, Operativni program će se usredotočiti na ograničen broj prioriteta i pratećih mjera s ugrađenom sposobnošću za daljnju razradu i razvoj u okviru budućeg ESF-a u kojem će biti dostupna značajnija financijska sredstva.

Višegodišnji indikativni financijski okvir (VIFO)

Višegodišnji indikativni financijski okvir (VIFO) predviđa indikativnu raspodjelu financijskih sredstava prema korisnicima i prema komponentama. Temelji se na trogodišnjoj osnovi.

Kao što je već navedeno, alokacije za komponentu IV relativno su ograničene u smislu financijskih alokacija i povećavat će se u opsegu od 8-11%.

Višegodišnji indikativni planski dokument (VIPD)

Višegodišnji indikativni planski dokument (VIPD) planski je i strateški dokument Komisije koji obuhvaća sve komponente IPA-e. U skladu s VIFO-m odnosi se na trogodišnje razdoblje s godišnjim revizijama u skladu s postupcima utvrđenim u (nacrtu) Provedbenoj uredbi.

U odnosu na Komponentu IV, VIPD utvrđuje četiri „glavna područja intervencije“ za Hrvatsku i navodi dolje navedene prioritete za svako područje:

1. Privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti – glavni prioriteti: Povećati participaciju u zaposlenosti i unaprijediti i aktivne i preventivne mjere zapošljavanja. Promicati profesionalnu i zemljopisnu pokretljivost i razviti učinkovitije „usklađivanje“ ponude i potražnje za radnom snagom (uključujući razvoj „sinergija“ s elementima „konkurentnosti“ komponente III). Rješavati regionalne razlike u zaposlenosti. Unaprijediti socijalnu uključenost na lokalnoj i regionalnoj razini boljim ciljanjem osjetljivih skupina uključujući bolji pristup zapošljavanju i lakšu reintegraciju tražitelja posla i neaktivnih osoba na tržište rada.
2. Poboljšati prilagodljivost trgovačkih društava – glavni prioriteti: Razviti anticipatorni pristup radu i gospodarskim promjenama i povećati ulaganja u sposobnosti i kvalifikacije radnika i trgovačkih društava. Poticati aktivno starenje i duži radni vijek. Promicati kulturu poduzetništva i razviti inovativnije i produktivnije oblike organizacije rada. Promicati fleksibilnije tržište rada zajedno s učinkovitijim mjerama socijalne sigurnosti. Dalje jačati bipartitne mehanizme socijalnog dijaloga i promicati aktivniju ulogu socijalnih partnera.
3. Kao dio razvoja usklađene politike razvoja ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira, unaprijediti opću učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja u svrhu promicanja veće zapošljivosti. Jačati ulaganja u ljudski kapital putem boljeg obrazovanja i vještina te promicanjem znanja, istraživanja i inovacija. Poboljšati važnost početnog i trajnog strukovnog

obrazovanja i osposobljavanja na tržištu rada. Razviti cjelokupnu ponudu, pristup i kvalitetu obrazovanja odraslih kao dio strategije cjeloživotnog učenja.

4. Jačati administrativnu sposobnost – glavni prioriteti: Razviti institucionalnu sposobnost i učinkovitost javne uprave u područjima zapošljavanja, obrazovanja i u socijalnom području. Jačati djelotvornost institucija tržišta rada, posebno službi za zapošljavanje.

Sve operacije koje se provode u odnosu na navedene prioritete trebale bi ispunjavati zahtjev za promicanjem ravnopravnosti muškaraca i žena koji prožima sve prioritete, uključujući integraciju perspektive spola u različitim fazama provedbe.

Okvir za usklađenost strategija (OUS)

Okvir za usklađenost strategija (OUS) Republike Hrvatske definira glavne ciljeve politike i prioritete koje će podupirati komponente III i IV IPA programa za Hrvatsku u razdoblju od 2007.-2013. godine. OUS se temelji na prioritetima iz Pristupnog Partnerstva s Hrvatskom, na Strateškim smjernicama Zajednice i na nacionalnom Strateškom okviru za razvoj 2006.-2013. (svi su dokumenti već gore navedeni). Ovaj OP održava prijedloge OUS-a u odnosu na komponentu IV programa IPA i daje dodatne detalje.

OUS navodi da će se pomoć koja je Hrvatskoj dostupna u okviru komponente IV programa IPA usredotočiti u prvom redu na mjere kojima će se unaprijediti sustavi i administrativna sposobnost u području zapošljavanja, obrazovanja i socijalne uključenosti te umrežavanje s partnerima iz nevladinog sektora u skladu sa srednjoročnim prioritetima iz Pristupnog partnerstva.

Hrvatska vlada donijela je Okvir za usklađenost strategija 25. svibnja 2006. godine.

1.2.3. Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju (JIM)

Kao i druge zemlje kandidatkinje, Hrvatska je s Europskom komisijom pripremila (i već sklopila u svibnju 2007.) **Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju** (JIM) u svrhu ostvarivanja potpunog sudjelovanja u području politike socijalnog uključivanja EU-a nakon pristupanja.

S tim ciljem, tamo gdje se smatralo potrebnim, prioriteti utvrđeni u ovom Operativnom programu u skladu su s ovdje navedenim ključnim prioritetima i izazovima.

Prema JIM-u, Vlada Republike Hrvatske i Europska komisija utvrdile su sljedeće izazove u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti:

- Povećati razinu zaposlenosti i stvoriti veće mogućnosti zapošljavanja za dugotrajno nezaposlene i druge osjetljive skupine na tržištu rada, uključujući integraciju osoba s invaliditetom;
- Poboljšati obrazovnu strukturu stanovništva, uskladiti obrazovanje sa zahtjevima tržišta rada te poticati obrazovanje odraslih;
- Financijski stabilizirati sustav zdravstvenog osiguranja ne dovodeći u pitanje jednaki pristup zdravstvenim uslugama;
- Proširiti mrežu socijalnih usluga razvojem sustava izvaninstitucionalnih usluga i unaprjeđivanjem pristupa uslugama;
- Olakšati pristup stanovanju za socijalno ugrožene skupine;
- Promicati ravnopravnost spolova u suzbijanju siromaštva i socijalne uključenosti uzimajući u obzir razlike među spolovima prilikom donošenja odluka i njihove provedbe;
- Omogućiti revitalizaciju i održivi razvoj ugroženih područja te promicati uravnoteženi regionalni razvoj Hrvatske.

Zajedničke stranke u dokumentu suglasne su i da će prioriteti politika u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti biti sljedeći:

- Povećati zapošljivost onih skupina koje su najviše pogođene dugotrajnom nezaposlenošću i neaktivnošću, prije svega, usmjeravajući mjere aktivne politike zapošljavanja prema osobama s invaliditetom, Romima, starijim radnicima, i bivšim ovisnicima; posebnu pozornost prilikom zapošljavanja posvetiti uklanjanju diskriminacije protiv žena; osigurati potpunu provedbu odredbi o zapošljavanju manjina iz Ustavnog zakona o nacionalnim manjinama; voditi evidenciju o sudjelovanju korisnika socijalne pomoći u programima aktivne politike zapošljavanja;
- Proširiti obuhvat srednjeg i visokog obrazovanja (kroz širenje obveznog obrazovanja te bolje praćenje i smanjenje broja onih koji odustaju od školovanja, odnosno poticanje završavanja različitih vrsta obrazovanja u skladu s potrebama na tržištu rada i provedbom mjera kojima se osigurava uspješan završetak studija i skraćuje trajanje studija); provesti reformu strukovnog obrazovanja radi usklađivanja sa zahtjevima tržišta rada; više ulagati i sustavno promicati cjeloživotno učenje;
- Proširiti mrežu socijalnih usluga za djecu, starije osobe i osobe s invaliditetom (posebice u manjim mjestima i ruralnim područjima); izraditi akcijski plan za deinstitucionalizaciju usluga za djecu i osobe s invaliditetom (zaustaviti gradnju novih ustanova, proširiti alternativne oblike pružanja socijalnih usluga i smanjiti broj korisnika u ustanovama socijalne skrbi); podržati pružanje usluga u zajednicama u kojima korisnici žive; razviti strategiju decentralizacije socijalnih usluga (prenošenje osnivačkih prava svih domova socijalne skrbi na razinu županija) s naglaskom na područja koja zaostaju u razvoju⁵; poticati suradnju lokalnih zajednica i NVO-a u pružanju usluga; pružiti korisnicima usluga mogućnost izbora; promicati bolju usklađenost između poslovnog i privatnog života, posebice za žene, ulaganjem u ustanove za odgoj i obrazovanje djece;
- Veće napore usmjeriti na prevenciju bolesti ili invaliditeta (češći liječnički pregledi); omogućiti jednak pristup zdravstvenim uslugama za cjelokupno stanovništvo (posebice onima koji žive na otocima i u planinskim područjima);
- Definirati i razvijati koncept socijalnog stanovanja; razvijati primjereniji sustav stambenih subvencija i pomoći kućanstvima s lošom stambenom situacijom; izgraditi kapacitete skloništa za beskućnike; ubrzati rješavanje stambenih problema povratnika kroz programe stambenog zbrinjavanja posebice bivših nositelja stanarskog prava;
- Mjerama gospodarske i fiskalne politike sustavno raditi na smanjenju regionalnih razlika i razlika između urbanih/ruralnih područja; razvijati gospodarske projekte prilagođene lokalnim prilikama te usklađene sa županijskim razvojnim strategijama odnosno regionalnim akcijskim planovima; nuditi bolju financijsku potporu onim programima nevladinih organizacija koji se odnose na višestruko ugrožena područja;
- Dogovoriti dugoročno i održivo rješenje problema siromaštva među starijim građanima te ih zaštititi tijekom razdoblja tranzicije ciljanim programima socijalne pomoći;

⁵ Područja od posebne državne skrbi definirana su Zakonom o područjima posebne državne skrbi (Narodne novine br. 44/96 i 26/03). Ta područja uključuju jedinice lokalne samouprave (općine i gradove) koje su za vrijeme Domovinskog rata bile okupirane te one koje zaostaju u razvoju prema postupku ocjenjivanja na temelju gospodarskih, demografskih kriterija i kriterija strukturnim poteškoća kao i posebnih kriterija (granična područja i područja zagađena minama).

- Kako bi se svima osigurao pristup kvalitetnim zdravstvenim uslugama potrebno je pratiti i ocjenjivati provedbu „Nacionalne strategije razvitka zdravstva 2006.-2011.“ vezano uz njezin utjecaj na smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti.

Prema njegovom posljednjem poglavlju 8, proces koji slijedi posebno je usmjeren na osiguravanje strogog praćenja prioriteta i izazova, uključujući posebno decentralizaciju i deinstitucionalizaciju socijalnih usluga.

1.2.4. Zajednička procjena prioriteta politike zapošljavanja (JAP)

Zajednička procjena prioriteta politike zapošljavanja (JAP) predstavlja zajedničku osnovu za djelovanja u području politike zapošljavanja u skladu s Europskom strategijom zapošljavanja. Glavna svrha JAP-a jest dati sveobuhvatnu analizu gospodarske situacije i s njom povezanih promjena, situacije na tržištu rada i povezanih ciljeva politike zapošljavanja. U smislu uspostavljanja komplementarnosti s ovim Operativnim programom, indikativni ciljevi politike navedeni u ovom tekstu pružaju širi okvir politika unutar kojeg će se program usredotočiti na niz strateških prioriteta koji za cilj imaju jačanje priprema za buduću pomoć u okviru Europskog socijalnog fonda (ESF).

U području **srednjoškolskog obrazovanja**, politika će se usredotočiti na produljenje obveznog školovanja i daljnje povećanje udjela maturanata u cilju promicanja veće socijalne kohezije. Ujedno je potrebno poduzeti određene korake u svrhu reforme **strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO)** kako bi ono bilo bolje usklađeno s potražnjom na tržištu rada. U tom kontekstu, politika će značajan naglasak staviti na daljnji razvoj **Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO)**. Iako nedostaju dostupni podaci o **obrazovanju i osposobljavanju odraslih**, je procijenjena ukupna participacija odraslih i dalje je niska prema standardima EU-a. U tom kontekstu potrebno je dalje jačati nedavno osnovane institucije u cilju razvoja modela za obrazovanje odraslih koji će djelotvornije zadovoljavati potrebe pojedinaca i potrebe tržišta rada.

Kako bi **Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)** postao djelotvorniji instrument prilagođen zahtjevima na dinamičnom tržištu rada, nužno je daljnjom modernizacijom i reorganizacijom unaprijediti njegov uspjeh u posredovanju i njegovu ulogu. U tom smislu, politika će biti usmjerena na osiguravanje veće participacije nezaposlenih u **mjerama aktivne politike zapošljavanja** uz djelotvornu ocjenu utjecaja i učinaka tih mjera. I konačno, mjere koje imaju za cilj povećanje broja visokoobrazovanih ljudi i širenje sektora usluga trebale bi doprinijeti povećanju zaposlenosti i plaća žena i na taj način pozitivno utjecati na smanjenje **neravnopravnosti među spolovima**.

Na temelju **strateških prioriteta politike koji su utvrđeni u JAP-u**, ključni se izazovi mogu sažeti na sljedeći način:

- **Razviti pristup radu u smislu „životnog ciklusa“** koji se bavi nezaposlenošću mladih, dugotrajnom nezaposlenošću i „putovima“ prema zapošljavanju, većom participacijom žena, posebno niskokvalificiranih, kao i boljom usklađenošću poslovnog i obiteljskog života te potporom aktivnom starenju
- **Promicati „uključivije tržište rada“** koje uključuje aktivne i preventivne mjere zapošljavanja te pregled poticaja/destimulansa koji proizlaze iz poreznog sustava i sustava naknada
- **Poboljšati bolje „usklađivanje“ potreba na tržištu rada** modernizacijom institucija na tržištu rada i boljim predviđanjem potrebnih vještina, manjkova radne snage i „uskih grla“

- **Unaprijediti prilagodljivost radnika i poduzeća** uključujući uspostavu fleksibilnijih oblika zapošljavanja
- **Promicati fleksibilnost u kombinaciji sa sigurnošću zaposlenja** uključujući pregled ugovornih odnosa i sporazuma o radnom vremenu, novih oblika organizacije rada, te bolje predviđanje i upravljanje promjenama, i
- **Povećati ulaganja u ljudski kapital** uključujući lakši pristup početnom i trajnom obrazovanju i osposobljavanju, lakši pristup obrazovanju i odgovarajuće pružanje usluga osposobljavanja nezaposlenim osobama i osobama u nepovoljnom položaju, naprednije sustave obrazovanja i osposobljavanja kao reakciju na nove zahtjeve za sposobnostima i prilagodljivošću te više mogućnosti obrazovanja odraslih kao dio sveobuhvatnog okvira cjeloživotnog učenja.

S institucionalnog stajališta, promicanje „**dobrog upravljanja**” prepoznato je kao ugaoni kamen strategije reforme hrvatskog tržišta rada.

1.3. Postupak izrade Operativnog programa

1.3.1. Koordinacija i konzultacije

Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP) predstavlja jedinstveni OP kroz koji se provodi pomoć u okviru komponente IV. OP je pripremila **Međuresorna radna skupina (MRS)** sastavljena od predstavnika mjerodavnih državnih institucija kojom je predsjedavao Strateški koordinator. Imena članova navedena su u Dodatku 1.

Nakon početne izrade OP-ova u postupku međuresorne koordinacije, sljedeća faza uključivala je konzultacije s predstavnicima zaposlenika (sindikati), poslodavaca (poslovna zajednica) i lokalne samouprave (općine) kao i organizacija civilnog društva (nevladine organizacije).

Partnerske konzultacije održane su 23. ožujka 2007. u Zagrebu. MINGORP je poslao pozivnice 31 partnerskoj organizaciji i 25 predstavnika iz partnerskih organizacija sudjelovalo je na konzultacijama. HRD OP su predstavili državna tajnica, gđa. Vera Babić, MINGORP, gđa. Dorica Nikolić, MZSS, državni tajnik, g. Želimir Janjić, MZOŠ, i gđa. Suzana Kovačević, SDURF. Moguće projekte predstavili su gđa. Inga Žic, MINGORP (projekti iz područja rada i zapošljavanja), Mirjana Radovan, MZSS (projekti iz područja socijalne uključenosti), i g. Ivan Šutalo, ASO (projekti iz područja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja odraslih). Konzultacijama je predsjedavala gđa. Katarina Ivanković Knežević, MINGORP.

Nakon predstavljanja prioriteta i projekata slijedila je rasprava o sažetku HRD OP-a koji je prethodno podijeljen partnerima. Tri organizacije odgovorile su pismenim putem na sažetak OP-a do dana kada su se održavale konzultacije. Na temelju rasprave na sastanku i pismenih očitovanja zaprimljenih do dana kada su održane konzultacije, doneseni su sljedeći zaključci:

- Budući da je nekoliko puta naglašena potreba za poštivanjem regionalnih komponenti u postupku provedbe prioriteta i mogućih projekata, predstavnici upravljačkih tijela složili su se da bi tijekom provedbe OP-a trebalo uzeti u obzir posebne potrebe određenih zemalja i naglasili su potrebu za koordinacijom s drugim komponentama programa IPA, posebno s Operativnim programom za regionalnu konkurentnost.
- Neki predstavnici partnera iznijeli su stajalište da je OP potrebno proširiti na opće visokoškolsko obrazovanje. Na sastanku je dogovoreno da će zbog relativno malog iznosa dostupnih sredstava

- naglasak ostati na strukovnom obrazovanju, ali će uključivati i profesionalno obrazovanje na višoj razini.
- Dogovoreno je da bi u buduće konzultacije trebalo uključiti Savjet za razvoj civilnog društva Vlade RH.
 - U odnosu na prioritet vezan uz jačanje administrativne sposobnosti, naglašeno je da bi jačanje operativne strukture za komponentu IV programa IPA trebalo biti prioritet kako bi se povećala apsorpcijska sposobnost Hrvatske za korištenje sredstava iz prepristupnih fondova i kasnije iz Strukturnih fondova.
 - Prioritet koji se odnosi na tehničku pomoć trebao bi uključivati potporu aktivnostima vezanim uz analizu tržišta rada, potražnju za određenim vještinama i općenito jačanje statistike o ljudskim potencijalima u Hrvatskoj.

Od svih sudionika na konzultacijama zatraženo je da do 28. ožujka 2007. pošalju svoje pismeno očitovanje na Sažetak OP-a. MINGORP je do tada zaprimilo ukupno 6 pismenih očitovanja (uključujući 3 zaprimljena prije sastanka). Očitovanja su se odnosila na: bolje uvjete za osobe s invaliditetom; novu ulogu partnera u procesu razvoja gospodarstva; jačanje institucija na svim razinama; daljnji razvoj koncepta pune zaposlenosti i zaposlenosti za sve; daljnji razvoj visokog obrazovanja, i položaja Hrvatske kao društva utemeljenog na znanju.

Međuresorna radna skupina (MRS) pažljivo je raspravila sva zaprimljena očitovanja i zaključila je sljedeće:

- Civilno društvo bit će uključeno u daljnji razvoj OP-a, kao i u njegovu provedbu.
- Mnogi partneri naglašavali su potrebu za uključivanjem visokoškolskog obrazovanja u OP pa je Međuresorna radna skupina (MRS) prihvatila taj prijedlog i odlučila da bi pitanja vezana uz visokoškolsko obrazovanje trebala biti prihvatljiva za potporu u okviru OP-a, ali samo u mjeri u kojoj se odnose na profesionalno/strukovno obrazovanje na višoj razini.

Popis onih koji su sudjelovali na partnerskim konzultacijama i koji su dali svoja očitovanja priložen je u Dodatku 2.

1.3.2. Ex ante evaluacija

Ex ante evaluaciju ovog OP-a radio je neovisan evaluacijski tim u ožujku i travnju 2007. godine. Evaluacija se sastojala od uredskog rada i niza sastanaka i razgovora koje je obavljao i predvodio tim međunarodnih ocjenjivača uz pomoć lokalnih ocjenjivača koje su oni izravno zapošljavali.

Sažetak zaključaka evaluacije je sljedeći:

„OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predloškom Komisije za Operativne programe u okviru IPA-e. OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programa. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacrta OP-a, ali u određenim područjima su potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.

Ako promotrimo tri glavna naslova politika jedan za drugim (zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje te socijalno uključivanje) očito je da postoje neka područja u kojima bi se analizi mogle dodati dodatne informacije ili bi se tekst mogao preoblikovati u svrhu boljeg obrazloženja strateških ciljeva. Veću pozornost treba posvetiti povezanosti između SWOT-a i analize budući da postoje neki nedostaci i nedosljednosti jer

se neki vidovi SWOT-a ne odnose jasno na pitanja iz pozadinske analize. Na primjer, općenit problem jest u tome što postoji mnoštvo aktivnosti koje su uključene u neke prioritete i što se te aktivnosti znatno razlikuju po svojoj prirodi i opsegu. Bilo bi korisno i više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i vremenskom slijedu financijskih tokova za različite mjere u prve tri godine. Korisno bi bilo dati i više pojedinosti o usklađenosti Programa s Lisabonskom strategijom i drugim OP-ovima u okviru IPA-e. Rad na pokazateljima još uvijek je u tijeku i još postoje značajni nedostaci. Tijekom ex-ante evaluacije još je trajao i proces konzultacija. Sadašnji opis načina konzultacija daje samo grubi pregled, a više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu dodat će se u sljedećem nacrtu. Osim toga, vezano uz upravljanje programom i njegovu provedbu, potrebno je pojasniti identitet, funkcije i raspored uvođenja Provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Okoliš nije dobro integriran u OP. To bi se moglo riješiti prihvaćanjem šireg tumačenja okoliša.”

Ocjenjivači su dali iscrpne preporuke za poboljšanje OP-a koje su bile uravnotežene i konstruktivne i uzete su u obzir u sljedećim nacrtima:

- Komentari o analitičkom dijelu smatrali su se jasnim i konstruktivnim i mnogi od navedenih problema su rješavani. Osim toga, u obzir je uzeta preporuka koja se odnosila na pružanje više podataka o administrativnoj sposobnosti javnih službi za zapošljavanje kao i preporuka za primjenom uključivije definicije „zapošljavanja“, za dodavanjem novog naslova o regionalnim razlikama i za razmatranjem ciljane pomoći regijama s manjkom radne snage. Međutim, važno je istaknuti da većina traženih dodatnih podataka trenutno nije dostupna, a to su dodatne informacije o „neusklađenosti“ između vještina koje posjeduje radno stanovništvo i zahtjeva poslodavaca; podaci o informatičkim vještinama radne snage i učinku trendova razvoja informacijske i komunikacijske tehnologije na radnu snagu; podaci o posebnim razlikama u potrebnim vještinama; podaci o procesima unutarnjih migracija i pokretljivosti radne snage; podaci o starijem stanovništvu koje se bavi naturalnom poljoprivredom. Prihvaćena je činjenica da taj manjak informacija treba jasno utvrditi i ispraviti kako bi se unaprijedilo upravljanje i provedba strukturnih fondova nakon pristupanja;
- Komentari o SWOT analizi točno su utvrdili neke nedosljednosti između prethodne verzije i analitičkog dijela i one su uklonjene.
- Komentari o logičkoj podlozi i dosljednosti strategije zapravo su bili rezultat nedostataka u predstavljanju i restrukturiranju prioriteta i mjera koji su isto riješeni. U obzir je uzet prijedlog da je Prioritet 1 potrebno preoblikovati kako bi on uključio više od jedne mjere kao i prijedlog da bi potencijalne aktivnosti trebalo poredati po važnosti. Osim toga, prihvaćen je i proveden prijedlog za uspostavljanjem bolje povezanosti s Lisabonskom strategijom i dokumentom JIM. Podrobnije su definirani i kriteriji za odabir za posebne mjere.
- Komentari o rezultatima i učincima bili su vrlo konstruktivni iako su na određenim mjestima bili prikladniji za strukturne fondove nego za IPA. Posebno je bila korisna preporuka vezano uz pripremu zajedničkog niza metodologija pokazatelja i definicija koja je isto uzeta u obzir. Uloženi su značajni dodatni napor u jasnije definiranje pokazatelja praćenja na razini prioriteta i mjera, u definiranje njihove referentne vrijednosti i izvora gdje se prikupljaju. Ocjenjivači su predložili i pripremu osnovnog popisa dogovorenih pokazatelja za projekte kako bi mogli razviti usporedive podatke koji se mogu spajati u skupine u kojima su informacije podijeljene na ciljne skupine u određenim mjerama. Prijedlog je pozdravljen, ali nije ugrađen u OP već će se uzeti u obzir u sljedećim fazama provedbe OP-a;
- U vrijeme ex-ante evaluacije postojale su mnoge nejasnoće vezano uz sustave upravljanja i provedbe OP-a koje su ocjenjivači s pravom spomenuli. U tom kontekstu, u kasnijim razgovorima sa službama Europske komisije i prilikom revizije Odjeljka 5 Operativnog programa koji se odnosi na provedbene odredbe u obzir je uzet njihov prijedlog da se daju detaljnija objašnjenja tog sustava;

- I konačno, primjedbe vezane uz integraciju okoliša ugrađene su u mjeri u kojoj je to bilo izvedivo. OP ne sadrži posebne dijelove koji se odnose na zaštitu okoliša jer u ovoj fazi nisu razrađeni posebni projekti koji bi omogućili procjenu njihove ekološke dimenzije. U OP-u nisu predviđeni veći infrastrukturni projekti što znači da se neće provoditi mjere za procjenu učinka na okoliš. Međutim, OP će sadržavati mjere kojima će se osigurati uključenost promicanja zaštite okoliša i održivog razvoja u informativne i promidžbene kampanje koje su usmjerene na tražitelje pomoći od kojih će se očekivati da predaju uvjerenje ili pokažu da njihovi projekti nemaju štetan utjecaj na okoliš.

Članovi Međuresorne radne skupine raspravili su sve preporuke ex-ante ocjenjivača i oni su značajno doprinijeli usklađenijem i točnijem formuliranju određenih prioriteta i mjera u okviru Programa.

Preslik cijelog izvješća o evaluaciji priložen je Operativnom programu u Dodatku 6.

2. PROCJENA SREDNJOROČNIH POTREBA I CILJEVA⁶

2.1. Socio-ekonomska analiza

U ovom se dijelu Operativnog programa prikazuju i analiziraju informacije o mjerodavnim vidovima hrvatskog konteksta radi utvrđivanja potreba i razvojnih prioriteta na informiran i točan način.

2.1.1. Demografija i javno zdravstvo

Prema popisu stanovništva iz 2001. godine, Hrvatska je imala 4.437.460 stanovnika. U posljednjih nekoliko godina broj rođenih bio je manji od broja umrlih i stoga je prirodni prirast bio negativan (vidi Tablicu 2: Podaci o stanovništvu). S druge strane, neto migracija, posebno iz Bosne i Hercegovine, bila je pozitivna, nadoknađujući negativan prirodni prirast. Prema tome, procijenjen broj stanovnika u 2005. godini bio je nešto veći – oko 4.442.000 stanovnika. Opseg neto migracija smanjio se u posljednjih nekoliko godina, ali povećao se broj živorođene djece. Kao što se vidi u Tablici 3, demografska slika Hrvatske slična je onoj u Njemačkoj, Mađarskoj i Bugarskoj - zemljama koje zaostaju za europskim prosjekom.

U odnosu na dobnu strukturu, udio starih rastao je, a udio mladih padao. U razdoblju između 1991. i 2005. godine, udio stanovnika u dobi od 65 godina i više povećao se s 11,8 posto na 16,6 posto (vidi Tablicu 4). Ako ne bude uravnoteženo pozitivnom neto imigracijom, „starenje“ hrvatskog stanovništva nastavit će se jer su mlađe demografske skupine puno manje brojne od starijih. Na primjer, procjenjuje se da je 2005. godine bilo oko 336.000 ljudi od dobi od 45 do 49 godina starosti, ali samo 296.000 ljudi u dobi od 30 do 34 godine, i samo 275.000 starih između 15 i 19 godina. Broj mladih ljudi koji ulaze u radnu snagu opadao je i nastavit će se smanjivati u budućnosti. Povećanje broja starijeg stanovništva i smanjenje stanovništva radne dobi predstavljaju i predstavljat će velik problem za sustav socijalnih transfera i potrošnju na javno zdravstvo, ali i za buduću ponudu radne snage. Kako bi se održala slična razina naknada za sve veći broj korisnika bit će potrebna viša stopa participacije radne snage.

Očekivano srednje trajanje života je 72,3 godina za muškarce i 79,2 za žene. U EU-27 ono je 76,5 za muškarce i 80,6 za žene (podaci za 2005.). Stopa smrtnosti dojenčadi za EU-27 je 5,37 (2005.) a za Hrvatsku je 5,7. U većini postkomunističkih zemalja stopa je oko 7. Rana smrt novorođenčadi puno je veća u Hrvatskoj nego u razvijenijim zemljama EU-a (4 u usporedbi s 2,5 u prosjeku).

Prema usporedivim procjenama na temelju nacionalne ankete o radnoj snazi (NARS), stopa aktivnosti stanovništva od 15-64 godina starosti povećala se s 61,6 % u 2001. godini na 63,5% u 2006. Raščlamba stopa aktivnosti prema spolu i dobnim skupinama pokazuje da se stopa aktivnosti za dobnu skupinu od 15 do 24 godine smanjila od 2001. do 2006. godine (s 40,8% na 38,0%). Pad je naglašeniji u odnosu na žene nego u odnosu na muškarce (žene: 38,1% - 34,5%, muškarci: 42,9% - 41,1%). Te su stope aktivnosti ispod prosjeka EU-a i bit će teško ostvariti lisabonske ciljeve posebno s obzirom na činjenicu da je stupanj obrazovanja neaktivnog stanovništva radne dobi niži od prosjeka (vidi Tablicu 5).

Aktivno stanovništvo nejednako je raspoređeno u Hrvatskoj. U četiri županije (Grad Zagreb, Splitsko-dalmatinska, Primorsko-goranska i Osječko-baranjska županija) nalazi se 40% aktivnog stanovništva. Između 2000. i 2006. godine aktivno se stanovništvo povećalo za 8,9%, ali većina porasta (67,8%) odnosi se na navedene županije dok je u sedam od 21 županije zabilježen pad aktivnog stanovništva ili porast manji od 1%.

⁶ Analitičke tablice i brojevi koji se odnose na ovaj odjeljak nalaze se u Dodatku 3.

Demografski okvir za ponudu radne snage u Hrvatskoj regresivan je s relativno slabom iskoristivošću radne snage i velikim pričuvama stanovništva radne dobi. Mjere politike moraju odražavati strategiju za povećanje razine aktivnosti s naglaskom na zemljopisnu raspodjelu i određene skupine kao što su žene čiji položaj na tržištu rada se stalno pogoršava.

2.1.2. Zaposlenost i nezaposlenost

Uvod

Nakon desetljeća pada registrirane zaposlenosti, tijekom i odmah nakon rata, zaposlenost u Hrvatskoj počela je rasti u 2001. godini. Između 2000. i 2006. godine zaposlenost se povećala s 1,34 na 1,47 milijuna ili 9,5%. Zaposlenost prema ARS-u, koja uključuje sve nedokumentirane i neslužbene gospodarske aktivnosti, još je veća i iznosi 1,62 milijuna uz stopu rasta od oko 10%. U malom poduzetništvu i obrtništvu zabilježena je posebno velika stopa rasta zaposlenosti koja je narasla s 216.395 u 2001. na 262.690 u 2006. godini (tj. 21,4%). Rast „sekundarnog“ sektora malog poduzetništva i obrtništva pokazuje fleksibilnost i potencijal za stvaranje novih radnih mjesta u tom sektoru. S druge strane, uz taj se sektor mogu vezati i relativno niske plaće, dugo radno vrijeme, niska sigurnost radnih mjesta i relativno velika količina neslužbenih aktivnosti.

Prema podacima AKS-a, godišnji prosjek stope zaposlenosti stanovništva u dobi od 15-64 godine iznosio je u 2006. godini 55,4%. To je za 7,7 postotnih bodova niže od prosjeka EU-27, ali više nego u Poljskoj (vidi isto Tablicu 6). Ujedno je stopa zaposlenosti muškaraca bila 62,3%, a žena 51,0%, s tim da je potonja veća nego u Grčkoj ili Italiji. Na godišnjoj razini, stopa zaposlenosti za dobnu skupinu od 55-64 godine bila je posebno niska, samo 34,3 % u odnosu na 43,5% u EU 27. Međutim, u Hrvatskoj je moguće primijetiti pozitivan trend stope zapošljavanja starijih osoba (55-64) kao posljedica reforme mirovinskog sustava kojom je postupno podignuta dobná granica za odlazak u mirovinu.

Niska razina zaposlenosti općenito i razina zaposlenosti starijih osoba uglavnom je posljedica uništenja gospodarskih kapaciteta za vrijeme rata i restrukturiranja zbog privatizacije, inozemne konkurencije i promjena u potražnji i tehnologiji. Daljnja privatizacija, otvaranje inozemnoj konkurenciji i smanjenje državnih potpora poduzećima mogu kratkoročno smanjiti zaposlenost, ali povećati produktivnost, a na taj način i dugoročnu potražnju za radnom snagom. Očekuje se i da će jačanje poduzetništva doprinijeti dugoročnom stvaranju radnih mjesta.

Prilike za zapošljavanje u Hrvatskoj se općenito povećavaju, ali stvaranje novih radnih mjesta nejednako je raspoređeno i nedovoljno za apsorpciju viška radne snage koji se u razdoblju tranzicije nakupio u evidenciji nezaposlenih. Na primjer, iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koja još uvijek bilježi najveći dio dinamike na tržištu rada mjesečno se zapošljava od 10 do 20 tisuća ljudi, ovisno o sezoni. Na svako slobodno radno mjesto ima okvirno oko 13 do 26 nezaposlenih u bilo kojem trenutku, a struktura ponude i potražnje nije usklađena što dovodi do visoke stope zaposlenosti kod nekih skupina i gotovo nikakve potražnje za drugim skupinama⁷.

Zaposlenost prema sektoru

U usporedbi s EU-27, Hrvatska ima znatno veći udio zaposlenih u poljoprivredi (13,80% u odnosu na 5,89%) i nešto veći udio zaposlenih u industriji koja uključuje rudarstvo, proizvodnju, komunalije i građevinarstvo (28,50% u odnosu na 27,64% - vidi Tablicu 7). Udio zaposlenih u industriji u 2006. godini bio je 0,86 postotnih bodova veći nego u EU, ali niži nego u Bugarskoj, Poljskoj, Češkoj Republici, Sloveniji,

⁷ Vidi Mjesečni statistički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Tablica 3, različiti mjeseci 2006. i 2007.

Slovačkoj, Mađarskoj, Njemačkoj, Portugalu i Španjolskoj (vidi Tablicu 7). Udio zaposlenih u tržišnim uslugama (trgovina na veliko i malo, hoteli i restorani, prijevoz i komunikacije, poslovne usluge) bio je samo 1,9 postotnih bodova ispod EU-27, ali na višoj razini nego u svim drugim novim državama članicama osim u Mađarskoj. Razlika u udjelu zaposlenih u netržišnim uslugama (obrazovanje, socijalna sigurnost, i druge usluge – NACE kategorije M-Q)) između Hrvatske i EU-27 bila je nešto veća - 6,0 postotnih bodova u korist EU-a. Udio javne uprave u ukupnoj zaposlenosti od 6,3% u 2006. godini bio je ispod prosjeka EU-27 (7,12%), ali je bio i znatno niži nego u Francuskoj, Grčkoj, Njemačkoj Mađarskoj, Češkoj Republici, Bugarskoj i Slovačkoj.

Struktura zaposlenosti u Hrvatskoj prema sektorima sličnija je onoj u EU nego u većini novih država članica i dalje će joj se približavati posebno u području tržišnih usluga zbog sve većeg interesa privatnog sektora u tom području i rastućeg tržišta za zdravstvene usluge, usluge osiguranja i obrazovne usluge. Na taj će se način povećati mogućnosti za zapošljavanje žena koje tradicionalno prevladavaju u tim sektorima. Međutim, to će doprinijeti i općenitom povećanju fleksibilnosti na tržištu rada.

Fleksibilni oblici zapošljavanja

Vezano uz fleksibilne oblike zapošljavanja, udio zaposlenih s ugovorima na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih nije bitno niži nego u EU-27. U 2006. godini taj je udio iznosio 12,5% u Hrvatskoj i 14,3% u EU 27 (vidi Tablicu 8b). U nekim zemljama, kao što su Poljska (27,3%) i Slovenija (17,1%), taj je udio bio puno veći, a u Španjolskoj je činio gotovo trećinu svih zaposlenika, više među ženama nego muškarcima. Ni u EU niti u Hrvatskoj u tom pogledu nije bilo značajnijih razlika među spolovima (među zaposlenicima na određeno vrijeme 54% čine muškarci, a 46% žene).

Još jedan fleksibilan oblik rada je rad s nepunim radnim vremenom. U 2006. godini udio zaposlenih koji su radili s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih bio je znatno niži u Hrvatskoj (10,1%) nego u EU (18,1%). Razlika je posebno velika za žene – više od 31,2% zaposlenih žena u EU radi s nepunim radnim vremenom dok je u Hrvatskoj taj udio samo 13,4%. Relativno nizak udio rada s nepunim radnim vremenom među zaposlenima općenito i posebno među zaposlenim ženama obilježje je i drugih tranzicijskih zemalja kao što su Slovačka, Češka Republika, Slovenija i Bugarska, ali i država članica EU-a kao što su Grčka, Španjolska i Portugal. Vjerojatno je da su očekivani prihodi od rada s nepunim radnim vremenom u tim zemljama, uključujući Hrvatsku, još uvijek preniski za žene da bi mogli opravdati fiksne troškove koje donosi zaposlenost (prijevozni troškovi u vremenu i novcu, troškovi brige za dijete...).

Ugovori na određeno vrijeme u Hrvatskoj su puno uobičajeniji od rada s nepunim radnim vremenom. Zaposleni i nezaposleni⁸ mogu raditi na temelju takvih ugovora i mjesečno se u prosjeku sklapa oko 60 tisuća takvih ugovora. Za takve se ugovore plaćaju obvezni doprinosi što je donijelo veću sigurnost osobama koje se bave takvih poslovima. Međutim, takvi se ugovori ne smatraju zaposlenošću i izvan su područja primjene Zakona o radu.

Neslužbeni sektor

Veličinu neslužbenog sektora teško je procijeniti. Nema novijih procjena o veličini neslužbenog sektora u Hrvatskoj nakon 2004. godine. Neke procjene za razdoblje od 1990.-2000. godine pokazale su porast u veličini neslužbenog sektora u ranim 1990.-im zbog rata i hiperinflacije, a zatim smanjenje u drugoj polovici desetljeća kada se procjenjivalo da on čini 10,4%.

⁸ Nezaposlenima je dopušteno raditi na temelju takvih ugovora i zadržati status nezaposlene osobe ako im plaća ne prelazi trenutnu razinu naknade za vrijeme nezaposlenosti.

U neslužbenom se gospodarstvu mogu naći fleksibilniji oblici zapošljavanja. Najuobičajenija praksa u neslužbenom gospodarstvu jest podjela plaće na dva dijela: najniža propisana plaća prijavljena je kao oporezivi dohodak na koji se plaćaju doprinosi dok se ostatak plaće daje "na ruke". Na taj se način broj zaposlenih u neslužbenom gospodarstvu održava relativno niskim, a neslužbeni financijski tokovi su visoki.

Učestalost neslužbenog sektora važno je pitanje u razvoju politike. Potrebno se pobrinuti da politike tržišta rada ne povećaju zamku nezaposlenosti za one koji su registrirani kao nezaposleni i koji istovremeno rade u neslužbenom gospodarstvu povećanjem uvjetne nadnice za ulazak u službenu zaposlenost.

Nezaposlenost

U gornjem tekstu opisan porast stope zaposlenosti popraćen je smanjenjem stope nezaposlenosti prema ILO-u s 16,1% u 2000. na 11,2 % u 2006. godini. Stopa registrirane nezaposlenosti puno je viša u 2006. godini i iznosi 16,6%, ali s vremenom se približava razinama AKS-a (vidi Tablicu 8). Razlika između stopa nezaposlenosti žena iz dva izvora (20,9% u odnosu na 12,4%) posebno je istaknuta, što ukazuje na visoku razinu neaktivnosti ili neslužbene aktivnosti u toj skupini. Ukupno 47% žena u evidenciji nezaposlenih u 2006. godini nije zadovoljavalo međunarodne kriterije za definiciju nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj prema ARS-u samo je 3 postotna boda veća od stope u EU27, ali stopa dugotrajne nezaposlenosti u Hrvatskoj je 6,4%, dok u EU27 iznosi 3,6% (2006.).

U apsolutnim okvirima registrirana nezaposlenost smanjena je na razine s početka 90.-ih zbog više čimbenika. Kao prvo, zakonima su uvedena stroža pravila u Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) vezano uz nadzor prihoda nezaposlenih, aktivnost u potrazi za poslom i dostupnost za rad. Kao drugo, povećala se potražnja za radnom snagom što ima dva učinka: s jedne strane se povećao priljev u nezaposlenost, posebno iz neaktivnosti, a s druge strane se povećao odljev iz evidencije. Ovakve fluktuacije koje se mjere zbrojem priljeva i odljeva u odnosu na ukupan broj nezaposlenih povećale su se za 21% od 2000. do 2006. godine. Treći čimbenik je pojava konkurencije u posredovanju iz privatnog sektora i internetskih stranica za traženje posla čime je uspostavljen izravni kontakt između tražitelja posla i poslodavaca. To je posebno imalo učinka na mlade tražitelje posla (15-24) čiji udio u registriranoj nezaposlenosti je pao s 27,4% u 2001. godini na 20,1% u 2006. godini. Ta je promjena rezultat i sve većeg interesa za visoko obrazovanje, što je prikazano i u sljedećem odjeljku koji govori o obrazovanju.

Hrvatsko tržište rada obilježeno je i velikim sezonskim fluktuacijama koje utječu na regionalna tržišta rada i na određene sektore kao što su poljoprivreda, turizam, trgovina i građevinarstvo, te prehrambena industrija, između ostalih. Na primjer, broj registriranih zaposlenih osoba povećao se od siječnja do lipnja 2006. godine za više od 90 tisuća dok se broj registriranih nezaposlenih osoba smanjio u istom razdoblju za 40 tisuća. Iako kratkog trajanja, sezonsko zapošljavanje pruža mogućnost za prekid potencijalno dugog razdoblja nezaposlenosti ili neaktivnosti.

Nezaposlenost u Hrvatskoj ima nekoliko posebno zabrinjavajućih vidova:

55% svih nezaposlenih osoba su **dugotrajno nezaposlene osobe**, a samo 22,8% prima naknadu za vrijeme nezaposlenosti (prosjeak u 2006.) jer je najduže trajanje razdoblja primanja naknade kraće od prosječnog trajanja nezaposlenosti. Hrvatska je imala stopu dugotrajne nezaposlenosti od 6,4% u 2005. godini u usporedbi s prosjekom EU-27 od 3,6% i još veću stopu dugotrajne nezaposlenosti žena od 8,4%,

Nezaposlenost više pogađa **žene** nego muškarce. Njihov udio u ukupnoj registriranoj nezaposlenosti povećao se s 53,5% u 2001. na 60,0% u 2006. godini, ali visok postotak žena (47,5%) ne smatraju se nezaposlenima prema međunarodnim standardima jer ili rade u neslužbenom gospodarstvu ili ne traže zaposlenje aktivno ili nisu dostupne za rad. Glavni razlog prijave na zavod za zapošljavanje često su naknade koje su vezane uz status nezaposlene osobe ili su dio demografske politike.

Udio osoba u dobi od 50 i više godina u registriranoj nezaposlenosti iznosio je u 2001. godini samo 12,5%, ali taj je postotak u 2006. godini narastao na 24,5%. To se može pripisati različitim čimbenicima: kao prvo, omjer starijeg stanovništva u ukupnom broju ljudi povećao se zbog demografskih promjena. Kao drugo, povećala se dobna granica za odlazak u mirovinu i stoga starije osobe koje izgube posao sve češće postaju dio skupine nezaposlenih osoba (umjesto skupine neaktivnih) i duže ostaju u toj kategoriji. I konačno, važno je primijetiti trend smanjenja udjela registriranih nezaposlenih osoba među mladima što je vjerojatno rezultat otvaranja novih radnih mjesta što posebno vodi do zapošljavanja mladih ljudi.

Udio nezaposlenih osoba u dobi od 15 do 24 godine među svim registriranim nezaposlenim osobama smanjio se s 27,3% u 2001. na 19,4% u 2006. godini.⁹ Smatra se da je to u velikoj mjeri rezultat produženog sudjelovanja mladih u obrazovanju i sklonosti traženju posla bez prijave Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Međutim, nezaposlenost mladih ostaje znatno veća od prosjeka EU-a.

Stručna sprema i vještine nezaposlenih jedan su od čimbenika koji doprinose dugotrajnoj nezaposlenosti, posebno među starijim osobama. Ukupno 32,2% (svibanj 2007.) ima osnovnu školu ili manje, 25,8% je završilo gimnaziju i nemaju nikakvo zanimanje. Njihova zapošljivost ovisi o značajnim ulaganjima u vještine koje se traže na tržištu.

Postoje značajne mjesne razlike (vidi odjeljak 2.1.5 dalje u tekstu).

2.1.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina

Trenutno ne postoji analiza kojom bi se sustavno ispitala usklađenost obrazovnog sustava s potrebama na tržištu rada. Smatra se, međutim, da nesklad postoji (kao što je već navedeno, na kraju 2006. godine, 35,9% svih nezaposlenih osoba završilo je trogodišnje strukovne škole).

Razina stručne sprema stanovništva radne dobi u Hrvatskoj općenito je ispod standarda EU-a. U 2006. godini 18,2% zaposlenih, 20,6% nezaposlenih i 55,5% neaktivnog stanovništva radne dobi ima osnovnoškolsko ili niže obrazovanje¹⁰. Osobe koje imaju stručnu spremu višu od srednje škole čine 19,7% zaposlenih, 11,2% zaposlenih i samo 7,1% neaktivnih (vidi Tablicu 9). Najčešća stručna sprema su završene tro-ili četverogodišnje strukovne škole. Trenutno nije moguće upisati fakultet sa završenom trogodišnjom strukovnom školom. Visoko, posebno sveučilišno obrazovanje, nije učinkovito jer postoji velika stopa prekida studija. Međutim, potražnja za ovakvom vrstom obrazovnih usluga velika je i nadilazi ponudu iako pružanje tih usluga u privatnom sektoru brzo raste.

Stopa nepismenosti u Hrvatskoj je niska, ali mali broj godina školovanja velikog udjela stanovnika Hrvatske ukazuje da je potrebno uložiti dodatne napore kako bi se osnovna i ukupna razina vještina u Hrvatskoj povećala. Prema Popisu stanovništva iz 2001. godine, 2,86% stanovnika je bez škole, 4,52% je završilo najviše 1-3 razreda škole, 11,24% je završilo samo 4-7 razreda i 21,75% je završilo osnovnu školu.¹¹

U usporedbi s EU, Hrvatska ima znatno niži udio visokokvalificiranih radnika u ukupnom broju zaposlenih. Udio visokokvalificiranih uredskih radnika (uključujući menadžere, profesionalce i tehničare) u EU-27 u 2004. godini iznosio je 38,4, a u Hrvatskoj samo 29,6– razlika od 8,8 postotnih bodova.

Hrvatska zaostaje za EU 27 u odnosu na udio osoba koje su imaju tercijarno (ISCED 5 i 6) obrazovanje, čak i među mlađim generacijama, ali je ispred zemalja kao što su Italija i Češka Republika (vidi Tablicu 10).

⁹ Hrvatski zavod za zapošljavanje: Ovi se podaci temelje na godišnjem prosjeku, a ne na podacima zabilježenim 31. prosinca dotičnih godina.

¹⁰ Državni zavod za statistiku, ARS 2006/2 objava.

¹¹ Izračuni ETF-a utemeljeni na objavljenim podacima iz Popisa iz 2001., www.dzs.hr

Zaostajanje će se vjerojatno smanjiti jer se u posljednjih par godina povećao broj onih koji završavaju tercijarno obrazovanje. Broj osoba koje su diplomirale na visokim učilištima povećao se s 13.510 u 2000. godini na 18.190 u 2006. godini – povećanje od 34,6%. Rast je bio posebno velik u odnosu na žene i njihov se udio povećao s 55,6 na 59,7% svih onih koji su završili fakultete. Međutim, čini se da postoji velik problem s osobama koje odustaju od studija, posebno onima koje su završile samo gimnaziju i stoga nemaju korisne vještine. Na primjer, omjer između diplomanata u 2005. i osoba upisanih (u prvu godinu) 2000. godine bio je manji od 40% što ukazuje da je stopa odustajanja od studija veća od 60%. Očekuje se da će problem odustajanja od studija u budućnosti biti još veći zbog sve većeg broja upisa na fakultete. Na primjer, ukupan broj upisanih povećao se s 91.874 u akademskoj godini 1998./1999. na 132.952 u 2005./2006. godini – porast od 44,7% u samo sedam godina.

Iako Hrvatska ima relativno nizak udio visokokvalificiranih radnika i nizak udio visokoobrazovanog stanovništva, njezino je stanovništvo dobro pokriveno srednjoškolskim obrazovanjem, posebno mlađe generacije. Udio odraslog stanovništva (25-64 godine) koje je završilo srednju školu: 2005: EU27,69,3%, Hrvatska 72,8% (Eurostat). Taj je postotak sličan onome u nekim od novih država članica (kao što su Bugarska i Rumunjska), ali niži od postotka u drugima (kao što su Češka Republika, Slovačka i Slovenija). Viši je u nekim starijim, razvijenijim državama članicama (npr. Belgiji, Francuskoj i Ujedinjenoj kraljevini). Međutim, potrebno je dalje unaprijediti kvalitetu i prikladnost srednjoškolskog (strukovnog) obrazovanja u odnosu na potrebe na tržištu rada.

U gotovo svim zemljama EU-a, kao i u Hrvatskoj, visoka razina obrazovanja vezana je uz nisku razinu stope nezaposlenosti. U EU-27, prema Eurostatu, stopa nezaposlenosti osoba sa srednjoškolskim stupnjem obrazovanja (u dobi od 25-59 godina) iznosila je 7,4% u 2006. godini, a osoba s tercijarnim obrazovanjem 4,3%, dok su u Hrvatskoj te vrijednosti bile 12,3% odnosno 7,1% (vidi Tablicu 11). Najviša stopa nezaposlenosti odnosila se na osobe koje imaju osnovnoškolsko obrazovanje – 11,3% u EU-27 i 15% u Hrvatskoj. Prema tome, nedovoljan stupanj obrazovanja pojedinca stavlja u značajno nepovoljniji položaj na tržištu rada i u Hrvatskoj i u EU.

Razine pružanja obrazovanja i osposobljavanja za odrasle, posebno primjena načela cjeloživotnog učenja, još uvijek su znatno ispod razine EU-a. Participacija odraslih u obrazovanju i osposobljavanju u 2005. godini bila je samo 2,3%, dok stope u EU-27 za 2006. godinu pokazuju razine od oko 9,6% stanovništva koje sudjeluje u bilo kojoj vrsti obrazovne aktivnosti, koje uključuju i hobije.¹²

Hrvatsko stanovništvo općenito obilježava visoka stopa srednjoškolskog obrazovanja, ali niska stopa visokoškolskog obrazovanja te relativno niskokvalificirana radna snaga. Čini se da postoji značajno nepodudaranje između obrazovnih sadržaja (čak i u odnosu na strukovno obrazovanje) i zahtjeva tržišta rada i vrlo niske razine pružanja obrazovanja i osposobljavanja za odrasle. Međutim, potrebno je prikupiti pouzdanije podatke o dostupnosti vještina i potrebama.

2.1.4. Socijalna zaštita, dohodci i socijalna uključenost

Prema Eurostatu, u 2004. godini udio doprinosa za socijalno osiguranje i poreza na dohodak u ukupnim troškovima rada za najslabije plaćenog radnika iznosio je u EU-25 36,4%. Udio doprinosa za socijalno osiguranje u ukupnim troškovima rada u Hrvatskoj je 31,7%, a porez na dohodak koji najslabije plaćeni radnici nije visok zbog velikog osobnog odbitka. Budući da su novčane naknade za nezaposlene u Hrvatskoj

¹² Vjerojatno je da je vrlo niska stopa participacije hrvatskog stanovništva u aktivnostima cjeloživotnog učenja rezultat krivog shvaćanja pitanja u anketi o radnoj snazi jer se obrazovne aktivnosti obično povezuju s formalnim obrazovnim ustanovama.

isto skromne, postojeći porezni sustav i sustav naknada u Hrvatskoj ne stvaraju ozbiljnu „zamku nezaposlenosti“.

Dohodovni prag za pristup trajnoj socijalnoj pomoći u Hrvatskoj (oko 53 eura mjesečno za radno sposobnu osobu) utvrđuje Vlada i on nije vezan niti uz jednu objektivnu liniju siromaštva. Potrošnja na sve socijalne naknade čini oko 0,64% BDP-a i one su se povećale u usporedbi s 2000. (za 0,59% BDP-a). Bez obzira na porast izdataka za socijalne naknade, one su i dalje vrlo niske i nedovoljne za zadovoljavanje najosnovnijih potreba. U 2006. godini različiti su oblici materijalne socijalne pomoći pokrivali oko 5,7% stanovništva, dok je 2,5% stanovnika primalo stalnu socijalnu pomoć. Samačka kućanstva činila su gotovo polovicu svih kućanstava (49,14%) koja su dobivala stalnu socijalnu pomoć, što je puno više do njihovog udjela u ukupnom broju kućanstava (20,8% prema Popisu stanovnika iz 2001.). Gotovo 30% samaca i obitelji primaju socijalnu pomoć 5 do 10 godina od kojih 73,3% nemaju nikakva primanja izvan sustava socijalne pomoći. Nezaposlene osobe čine oko 46% svih korisnika stalne socijalne pomoći zbog velikog broja dugotrajno nezaposlenih i mladih koji po prvi puta ulaze na tržište rada i koji nemaju pravo na novčanu naknadu za nezaposlene.

U 2003. i 2004. godini potrošnja na socijalnu zaštitu činila je oko 23,5% BDP-a (4,5% ispod prosjeka EU25 od 27,7% BDP-a u 2002. godini i 28% u 2003.). Unatoč značajnom smanjenju od 2001. godine, Hrvatska još uvijek ima veću socijalnu potrošnju od zemalja EU-10 i zemalja Jugoistočne Europe (u 2003. godini ta je potrošnja u Bugarskoj iznosila 17,6% a Rumunjskoj 16,1% BDP-a). Unatoč tome što prima relativno visok udio BDP-a, hrvatski sustav zdravstva u svakodnevnom se radu suočava s financijskim problemima. Hrvatska je obvezna zadovoljiti i potrebe branitelja i žrtava rata (oko 6% socijalne potrošnje). Prema posljednjoj reviziji registra, postoji gotovo pola milijuna osoba s priznatim statusom branitelja. Broj branitelja iz Domovinskog rata koji su registrirani kao nezaposleni značajno se smanjio u posljednjih nekoliko godina. Pao je s 45.225 u 1997. godini na 26.771 u 2005. godini te na 24.721 u listopadu 2006. godine, što je ukupan pad od 54,7%.

Hrvatska stopa rizika od siromaštva kretala se između 17 i 18% u razdoblju od 2001.-2005. Šest zemalja EU-a imalo je u 2003. godini veću stopu rizika od siromaštva od Hrvatske (Slovačka, Italija, Portugal, Irska, Španjolska, Grčka), dok su Britanija i Estonija imale otprilike istu stopu kao Hrvatska (prosjeak za EU-25 bio je 16%, a za EU-10 15%).

Iako se dohodovne nejednakosti često u Hrvatskoj smatraju visokima, pokazatelji (paralelni Ginijevi koeficijenti) za 2003. godinu pokazuju da su slične prosjeku EU-15, EU-25 ili EU-10. Među zemljama EU-10, samo Slovenija, Mađarska, Češka Republika i Cipar imale su manje nejednakosti od Hrvatske dok se u Baltičkim zemljama, Poljskoj, Grčkoj i Portugalu mogu uočiti veće nejednakosti. Stopa rizika od siromaštva za žene (18,9%) nešto je viša nego za muškarce (15,9%) i siromaštvo među Romima znatno je raširenije nego u drugim skupinama ili u društvu u cjelini. Ako pretpostavimo da linija siromaštva iznosi 60% prosječnog dohotka po glavi stanovnika, 76% Roma i 20% neromskog stanovništva koji žive u blizini romskih naselja žive u potpunom siromaštvu.

Određene skupine stanovnika posebno su osjetljive na socijalnu isključenost. One uključuju nekvalificirane, niskokvalificirane ili usko-kvalificirane osobe, mlade ljude s neodgovarajućim obrazovanjem i/ili bez radnog iskustva, branitelje, osobe s invaliditetom i manjine.

Hrvatska, u odnosu na druge zemlje u Europskoj uniji, ima puno veći udio osoba s invaliditetom među aktivnim radnim stanovništvom (osobe s invaliditetom čine 24,4% svih osoba u dobi između 15 i 64 godine). Osobe s invaliditetom susreću se s velikim preprekama u pristupu zapošljavanju iako im zakon jamči pravo na profesionalnu rehabilitaciju i osposobljavanje za odgovarajući posao. Na kraju 2004. godine, 7322 osobe s invaliditetom registrirane su kao nezaposlene (2,3% svih nezaposlenih osoba).

U lipnju 2007. godine Vlada je donijela novu Nacionalnu *strategiju jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015.* godine. U odnosu na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom, prva se mjera odnosi na ocjenu postojećeg zakonodavstva i politike u tom području od strane neovisnog tijela. U okviru strategije 2007.-2015. dodatan naglasak stavljen je na definiranje različitih modela zapošljavanja osoba s invaliditetom kojima je potreba pomoć u pristupanju tržištu rada te na pružanje mjera potpore tijekom zapošljavanja, pružanje mehanizama zaštite protiv diskriminacije te podizanje svijesti poslodavaca. U javnom sektoru, zapošljavanje osoba s invaliditetom u državnim tijelima i državnoj službi pravno je uređeno na temelju kvota tako da bi do 2020. godine u tom sektoru udio osoba s invaliditetom trebao iznositi 6%.

U odnosu na stanovništvo i skrb, postoje velike regionalne razlike u Hrvatskoj na koje ukazuje omjer od 17:1 između najslabije i najgušće naseljenih županija i omjer od 55:1 za razine BDP-a (vidi i sljedeći odjeljak). Stope registrirane nezaposlenosti znatno se razlikuju među županijama i to u opsegu od 13 do 40% s posebno velikim stopama u regijama koje graniče sa hrvatskim istočnim i južnim susjedima (ratom pogođena područja). Najviše stope siromaštva su u Karlovačkoj i Sisačko-moslavačkoj županiji, a najniže u Gradu Zagrebu, Primorsko-goranskoj i Istarskoj županiji. Broj stalnih korisnika socijalne pomoći je iznad prosjeka u područjima pogođenim ratom (npr. u Šibensko-kninskoj županiji broj stalnih korisnika socijalne pomoći tri je puta veći od prosjeka). Jedina županija koja ima nadprosječan broj korisnika, a koja nije bila pogođena ratom je Međimurska županija u kojoj postoji velika koncentracija Roma.

Ruralna područja trpe pad i starenje stanovništva, a njihovo je stanovništvo i niže kvalificirano. Podaci iz popisa stanovništva iz 2001. godine pokazuju da je postotak neobrazovanog stanovništva starijeg od 15 godina u nekim ruralnim područjima 3-4 puta veći od omjera u urbanim područjima iste županije.

Sve u svemu, Hrvatskoj još uvijek predstoji modernizacija zdravstvenog sustava i sustava socijalne skrbi i daljnje promicanje socijalnog uključivanja. Čini se da su osobe s invaliditetom, uz etničke manjine, najočitija marginalizirana skupina. Osim toga, određeni pojedinci i skupine mogu biti u nepovoljnom položaju iz više razloga. To znači da će operacije koje podržava ovaj OP morati ili biti usmjerene na određene nepogodnosti ili biti dovoljno fleksibilne kako bi dopustile usmjerenost na različite vrste nepogodnosti.

Kao i u slučaju obrazovanja i zapošljavanja, u odnosu na pružanje socijalnih i zdravstvenih usluga postoje značajne mjesne razlike. Međutim, pitanje socijalne uključenosti nesumnjivo je u velikoj mjeri vezano uz zaposlenost. U skladu s načelima programiranja za Strukturne fondove, predlažemo stoga da se aktivnosti u okviru ovog OP-a vezane uz promicanje socijalne uključenosti **usredotoče** na pomaganje skupinama u nepovoljnom položaju da ostvare pristup zapošljavanju i obrazovanju za zapošljavanje.

Potrebno je promicati i pružanje točnih i ažurnih podataka o osobama u odnosu na koje postoji rizik od socijalne isključenosti.

2.1.5. Regionalne razlike

Karta 1. Jedinice županijske (regionalne) samouprave u Hrvatskoj



U administrativnom smislu Hrvatska je organizirana u 21 županiju (Grad Zagreb ima dvostruki status županije i grada) te u 126 gradova i 429 općina čiji broj se stalno povećava.

Analiza socio-ekonomskih pokazatelja ukazuje na značajne razlike među hrvatskim županijama.

- (i) Usporedba osnovnog gospodarskog pokazatelja **BDP-a po glavi stanovnika (u tekućim cijenama)** na županijskoj razini (vidi Tablicu 12) pokazuje da je 2004. godine samo nekoliko županija imalo BDP veći od prosječnog hrvatskog BDP (npr. Grad Zagreb, Istarska županija, Ličko-senjska županija i Primorsko-goranska županija). Prema posljednjim dostupnim podacima, u usporedbi s prosječnim BDP-om po glavi stanovnika u EU25, razina BDP-a p/c kreće se od 81% razine EU-a u slučaju Grada Zagreba do 26% razine EU-a Vukovarsko-srijemskoj i Brodsko-posavskoj županiji.
- (ii) U odnosu na demografske trendove, Hrvatska je obilježena koncentracijom stanovništva u nekoliko makroregionalnih i regionalnih centara (vidi Tablicu 12). Naseljenost je najgušća u Gradu Zagrebu, 7,5 puta veća nego u županiji koja je sljedeća po redu po gustoći naseljenosti (Međimurska županija) i 15,5 veća od hrvatskog prosjeka (78,4 stanovnika/km²). Isključujući Grad Zagreb, omjer gustoće stanovništva između najslabije naseljene županije (Ličko-senjska) i najgušće naseljene županije (Međimurska) je 1:162. Nadalje, trend podjele između ruralnih i urbanih područja obilježen je sve većom koncentracijom stanovnika u Zagrebu i još nekoliko makroregionalnih i regionalnih centara i uskih obalnih područja, dok u ostalim hrvatskim

regijama dolazi do intenzivne depopulacije. Zbog relativnog velikog broja, mnogo županija i općina u Hrvatskoj suočeno je s problemom nedjelotvorne provedbe politika i manjka razvojnih sredstava zbog male porezne osnovice (broj stanovnika) na koju se mnoge od tih jedinica oslanjaju kao na lokalni izvor prihoda. Kao posljedica toga, lokalna i područna samouprava – posebno područja kojima se pruža pomoć – u velikoj se mjeri oslanjaju na financijske transfere i državne potpore iz državnog proračuna.¹³

- (iii) Podaci o stupnju **obrazovanja**, koji predstavlja važan čimbenik regionalnog razvoja, dodatno ukazuju na razlike u zemlji. Dok je hrvatska radna snaga relativno dobro obrazovana i osposobljena, na razini županija postoje velike razlike. Prema posljednjem popisu stanovništva, Grad Zagreb ima najveći udio visokoobrazovanog stanovništva u odnosu na ukupan broj stanovnika (16,8%). On privlači dva puta više visokoobrazovanih ljudi od bilo koje druge županije. Prema nekim preliminarnim procjenama HZZ-a s kraja ožujka 2006. godine, stupanj obrazovanja zaposlenih osoba u pravnim osobama u Hrvatskoj pokazuje značajne regionalne razlike tj. Grad Zagreb ima najveći udio zaposlenih osoba s dodiplomskim ili poslijediplomskim obrazovanjem (ISCED 97 – 5a i 6) u ukupnom broju zaposlenih – 22,63% što je 8,21 postotnih bodova više nego u županiji koja je druga po redu (Primorsko-goranska županija s 14,42%). Nakon njih slijede Virovitičko-podravska županija (7,54%) i Bjelovarsko-bilogorska županija (7,96%).
- (iv) Stopa **nezaposlenosti** znatno se razlikuje među županijama. Kreće se između Grada Zagreba (9,2%) i Istarske županije (8,4%) koji imaju najniže administrativne stope nezaposlenosti s jedne strane, do Vukovarsko-srijemske županije (31,3%) s najvišom stopom nezaposlenosti s druge strane (vidi Tablicu 12, podaci s kraja ožujka 2006., HZZ).

Dolje je prikazana podjela Hrvatske na **NUTS II regije** (Karta 2). Najznačajniji problemi na razini NUTS II postoje u Središnjoj i Istočnoj (Panonskoj) Hrvatskoj koja je pretrpjela velika ratna razaranja i pad broja državnih poduzeća u područjima od posebne državne skrbi. Ova regija sadržava tri od četiri županije koje su u ratu pretrpjele najviše razaranja (Vukovarsko-srijemska, Sisačko-moslavačka i Osječko-baranjska), a područja od posebne državne skrbi pokrivaju oko 80% njezina teritorija.

- **Središnja i istočna (Panonska) Hrvatska** (Županije (8): Bjelovarsko-bilogorska, Virovitičko-podravska, Požeško-slavonska, Brodsko-posavska, Osječko-baranjska, Vukovarsko-srijemska, Karlovačka, Sisačko-moslavačka županija)
- **Jadranska Hrvatska** (Županije (7): Primorsko-goranska, Ličko-senjska, Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska, Istarska, Dubrovačko-neretvanska županija)
- **Sjeverozapadna Hrvatska** (Županije (6): Zagrebačka, Krapinsko-zagorska, Varaždinska, Koprivničko-križevačka, Međimurska županija i Grad Zagreb)

¹³ Situacija bi se s vremenom trebala popraviti s nastavkom procesa fiskalne decentralizacije koji će održavati opseg decentralizacije politika te s poticanjem suradnje među županijama i općinama na razvojnim projektima i pružanju usluga.

Karta 2. NUTS II regije u Hrvatskoj



2.2 SWOT analiza

Prednosti (unutarnje/tekuće)	Nedostaci (unutarnji/tekući)
<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rast registrirane zaposlenosti posebno u sektoru MSP-a i poslovnih usluga ▪ Nema značajnih negativnih učinaka novčanih naknada za nezaposlene ili poreza. ▪ Informatička infrastruktura za posredovanje i druge vrste informacije o tržištu rada umjesto HZZ-a ▪ Uloga privatnog sektora u posredovanju je jaka i razvija se ▪ Stopa nezaposlenosti je u padu, posebno među mladima ▪ Neslužbeno gospodarstvo predstavlja zaštitu od siromaštva 	<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demografski pokazatelji koji dugoročno negativno utječu na rast stanovništva radne dobi ▪ Niska stopa participacije radne snage i kao posljedica toga niska stopa zaposlenosti. ▪ Velika nezaposlenost, posebno među mladima. ▪ Velika dugotrajna nezaposlenost, posebno među ženama. ▪ Niska regionalna pokretljivost radne snage. ▪ Neslužbeno gospodarstvo potiče pojavu nesigurnih i fleksibilnih oblika zapošljavanja ▪ Značajne regionalne razlike
<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedavno povećana sredstva za obrazovanje, uključujući strukovno obrazovanje. ▪ Širok politički konsenzus o zajedničkim europskim ciljevima u obrazovanju i osposobljavanju. ▪ Novoosnovane institucije za pružanje potpore reformama i razvoju na temelju postojećih prednosti. ▪ Neki jaki fakulteti i znanstvene organizacije. ▪ Povećanje broja istraživačkih programa i stipendija za mlade znanstvenike. ▪ Velika pokrivenost srednjim obrazovanjem, posebno među mladima ▪ Niska stopa odustajanja od srednje škole 	<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nastavni planovi i programi za SOO nisu prilagodljivi i nedovoljno su povezani s potražnjom za radnom snagom. Nedovoljni statistički podaci o obrazovnim rezultatima. ▪ Cjeloživotno učenje i izobrazba zanemareni su kao dio obrazovnog sustava. ▪ Nedostatak jedinstvenog pravnog okvira za cijeli obrazovni sustav. ▪ Neprikladna temeljna infrastruktura u obrazovanju – posebno na određenim lokacijama ▪ Nedovoljno razvijen sustav osposobljavanja učitelja. ▪ Visoka stopa odustajanja od visokoškolskog obrazovanja ▪ Ključne sposobnosti nedostaju iz obrazovnih rezultata u formalnom obrazovanju nedostaju ▪ Slaba povezanost između gospodarstva i obrazovanja
<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sve veći broj žena koje završavaju tercijarno obrazovanje. ▪ Dohodovne nejednakosti općenito blizu razina EU-a ▪ Solidarnost obiteljskih i socijalnih mreža još uvijek je jaka 	<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Niska participacija radne snage i kao posljedica toga niska stopa zaposlenosti starijih ljudi i žena. ▪ Velika nezaposlenost mladih. ▪ Porast stope rizika od siromaštva za žene, posebno starije dobi. ▪ Siromaštvo prevladava u područjima pogođenim ratom i među romskom manjinom. ▪ Socijalne naknade (za nezaposlenost i socijalna pomoć) su preniske i nema sigurnosti prihoda ▪ Nedovoljna suradnja između institucija rada i socijalne skrbi

Mogućnosti (vanjske / buduće)	Opasnosti (vanjske/ buduće)
<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Daljnje gospodarske reforme mogle bi dugoročno povećati potražnju za radnom snagom. ▪ Jačanje poduzetništva moglo bi doprinijeti stvaranju radnih mjesta. ▪ Reforma SOO-a mogla bi omogućiti hrvatskoj radnoj snazi da usvoji nove i konkurentnije tehnologije/prakse ▪ Mogla bi se ostvariti sve veća pokretljivost visokoobrazovanih studenata i radne snage iz EU-a ▪ Tradicionalno pozitivna migracijska bilanca može srednjoročno poslužiti smanjenju manjka radne snage 	<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nastavak restrukturiranja u sektoru industrije mogao bi kratkoročno smanjiti zaposlenost. ▪ Radna snaga mogla bi se pokazati otpornom na odgovarajuće unaprjeđenje vještina. ▪ Odljev mozgova ▪ Starenje stanovništva moglo bi dovesti do smanjenja u broju radno sposobnog stanovništva povećavajući udio starijih radnika. ▪ Neuspješna fleksibilizacija zakonodavstva koje se odnosi na službeni sektor ▪ Socijalne naknade sve više ovise o statusu nezaposlene osobe ▪ Sposobnost za razvoj politika i njihovu provedbu, nadzor i evaluaciju i dalje je slaba
<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rastuća potražnja za obrazovnim uslugama posebno na tercijarnoj razini ▪ Daljnje povećanje državnih financijskih sredstava za potporu obrazovanju ▪ Veća participacija i potpora privatnog sektora. ▪ Provedba nedavno usvojenih strategija. ▪ Nove institucije (ASO, AOO i AVO) mogle bi se što prije međusobno povezati kako bi izgradile sinergiju u razvoju politike i istraživanju 	<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Izradu politike mogu ometati nedovoljni podaci, a provedbu slabi akcijskih planovi ▪ Nedovoljna važnost se pridaje izobrazbi zaposlenika ▪ Sposobnost za razvoj politika, provedbu, nadzor i evaluaciju i dalje je slaba
<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktivne mjere zapošljavanja (npr. prekvalifikacija) mogle bi povećati zapošljivost skupina u nepovoljnom položaju ▪ Sve veća aktivnost civilnog sektora posebno na regionalnoj razini mogla bi utjecati na jačanje socijalne uključenosti 	<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Starenje stanovništva stavlja pritisak na sustav socijalnog osiguranja. ▪ Poduzimanje neodgovarajućih mjera za borbu protiv nezaposlenosti mladih. ▪ Sposobnost za razvoj politika, provedbu, nadzor i evaluaciju ostaje slaba

Na temelju navedenih analiza, temeljni strateški pristup opisan u odjeljku 2.3. velik naglasak stavlja na **izgradnju institucija i sposobnosti** koja je usredotočena na ograničen broj prioriteta i mjera utvrđenih prema njihovoj **strateškoj važnosti za promicanje socio-ekonomske kohezije u skladu s politikama Zajednice i nacionalnim politikama.**

Strategija utvrđena u ovom Operativnom programu nastoji ujedno uspostaviti komponentu IV kao „preteču“ progresivnog razvoja djelotvornih priprema za **buduće upravljanje i provedbu buduće pomoći iz ESF-a.**

2.3. Strateški prioriteti

2.3.1. Uvod

Prilikom ponovnog pokretanja Lisabonske strategije, Europsko vijeće prihvatilo je niz Smjernica koje su ujedinile Opće smjernice gospodarske politike i Smjernice Europske strategije zapošljavanja time integrirajući makro politike, mikro politike i politike zapošljavanja vezane uz rast i radna mjesta.

U području zapošljavanja i ljudskih potencijala, polazište prioriteta utvrđenih u Strateškim smjericama Zajednice o koheziji (SSZ) čine prioriteti iz Europske strategije zapošljavanja (ESZ).

Kao što je istaknuto u SSZ-u, postizanje potpune zaposlenosti i veće produktivnosti ovisi o nizu radnji. Na primjer, ulaganja u infrastrukturu u kombinaciji s razvojem poduzetništva i istraživanja u uobičajenim će okolnostima povećati prilike za zaposlenje i kratkoročno (kao rezultat prihoda od poreza na dohodak) i dugoročno kao rezultat njihovih pozitivnih učinaka na konkurentnost.

Međutim, kako bi utjecaj takvih ulaganja na zapošljavanje bio što veći, potrebno je dalje razvijati i jačati ljudski potencijal.

S tim ciljem, Smjernice za zapošljavanje naglašavaju 3 prioriteta u kontekstu promicanja „povećanja broja novih i kvalitetnijih radnih mjesta”.

- Privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti i modernizirati sustave socijalne zaštite
- Unaprijediti prilagodljivost radnika i poduzeća te fleksibilnost tržišta rada, i
- Povećati ulaganja u ljudski kapital putem boljeg obrazovanja i vještina.

U skladu s tim prioritetima, potrebno je dovoljno pažnje posvetiti i ulaganjima koja unaprjeđuju učinkovitost i djelotvornost javne uprave.

„Vodeći” se gore navedenim prioritetima ESZ-a, **Strateški okvir za razvoj** daje „strateško usmjerenje” ovom operativnom programu kako je opisano u gornjem odjeljku 1.2.2.

U praksi će ovaj pristup predstavljati ugaoni kamen razvoja ljudskih potencijala u Hrvatskoj tijekom kratkoročnog trajanja OP-a i „platformu” za dugoročne perspektive utvrđene u okviru buduće pomoći iz ESF-a.

Prepoznajući da će određivanje prioriteta OP-a na strateškoj razini uključivati međusobno djelovanje politika u sektorima zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja te socijalnog uključivanja, cilj je strateških prioriteta utvrđenih u ovom Odjeljku dati jasan naglasak na ono što se može postići za vrijeme trajanja programa i što se može dalje razvijati u okviru sljedeće generacije ESF-a.

U odnosu na administrativnu sposobnost, strateški prioritet usredotočit će se na ono što se može ostvariti u okviru programa koji se može dalje jačati u okviru ESF-a nakon pristupanja.

2.3.2. Zapošljavanje

Nastavljajući se na postojeće sposobnosti razvijene uz pomoć pretpripravnih sredstava iz programa CARDS i Phare, najvažniji strateški prioritet u području zapošljavanja i dalje je **jačanje i modernizacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ)**.

Kao ključni instrument u izgradnji učinkovitog i djelotvornog institucionalnog uređenja na tržištu rada, HZZ mora razvijati stratešku sposobnost odgovoriti na izazove brzog socijalnog i gospodarskog restrukturiranja i starenja stanovništva.

U tom smislu, HZZ mora unaprijediti svoju službu potpore i pružanja usluga tražiteljima zaposlenja te nezaposlenima i osobama kojima je otežan pristup tržištu rada. S tim ciljem, on će i dalje imati ključnu ulogu u djelotvornom posredovanju, profesionalnom usmjeravanju i provedbi aktivnih politika u svrhu promicanja profesionalne i zemljopisne pokretljivosti na nacionalnoj i lokalnoj razini.

Istovremeno bi takav pristup trebao olakšati razvoj djelotvornijih mehanizama predviđanja u odnosu na rješavanje nedostatka vještina ublažavajući uska grla u sektorima i/ili dotičnim zanimanjima.

Prilikom određivanja tih strateških prioriteta za HZZ potrebno je prepoznati potrebu za jačanjem „sučelja“ između njegovih funkcija upravljanja novčanim naknadama za vrijeme nezaposlenosti i pomoći s jedne strane i njegove uloge u pružanju djelotvornijeg odgovora na zahtjeve tržišta rada s druge strane.

Usporedno s modernizacijom HZZ-a, i u svjetlu trajno niskih stopa zaposlenosti i aktivnosti, **promicanje aktivnih politika tržišta rada** ostat će ključnim strateškim prioritetom za vrijeme trajanja programa i kasnije u okviru budućeg ESF-a.

Istovremeno, kao što je naglašeno u gornjem odjeljku 2.3.1, takve politike moraju biti praćene odgovarajućim mjerama „utemeljenim na potražnji“ kako bi bile učinkovite iz perspektive ponude.

Dok će subvencije za zapošljavanje i dalje igrati ulogu promicanju aktivnih politika zapošljavanja, strateška politika koje je u osnovi programa postupno će premještati naglasak prema bolje ocijenjenim i ciljanim mjerama koje uključuju unos kvalitetnijeg formalnog obrazovanja i vještina.

2.3.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina

Potpora reformama u sustavu obrazovanja i osposobljavanja još jedan je od ključnih strateških prioriteta ovog operativnog programa. Potreba za osiguravanjem odgovarajuće ponude privlačnog, pristupačnog i visokokvalitetnog obrazovanja i osposobljavanja na svim razinama (uključujući putove fleksibilnog učenja) bit će nadopunjena mjerama za smanjenje učestalosti ranog napuštanja visokoškolskog obrazovanja u cilju ostvarivanja učinkovitijih obrazovnih rezultata.

Međutim, s obzirom na ograničenu razinu pomoći koja je dostupna u okviru komponente IV, dolje navedeni strateški prioriteti OP-a prilagođeni su i predstavljeni na način koji će olakšati njihov daljnji razvoj i razradu u okviru buduće pomoći iz ESF-a.

U području reforme SOO-a, ključni strateški prioritet bit će osnivanje **nacionalne Radne skupine za HKO** kako bi se osigurao dosljedan nastavak na Zelenu i Bijelu knjigu, a naglasak će biti na razvoju niza ključnih elemenata koji čine strategiju cjeloživotnog učenja. Postoji posebna potreba za razvojem sveobuhvatnog **Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO)** koji je usklađen s Europskim kvalifikacijskim okvirom i temelji se na ostvarenju ciljeva razvoja ljudskih potencijala povezanih s potrebama na tržištu rada te nacionalnim i regionalnim strategijama gospodarskog razvoja.

Kao sastavni dio tog nacionalnog okvira, zanimanja i kvalifikacije bit će vezani uz istodobno utvrđivanje gospodarskih grana i profiliranje povezanih vještina. Kvalifikacije (neposredni rezultati) koje se temelje na sposobnostima (neposredni rezultat) kao i bolji standardi potvrđivanja činit će kamen temeljac okvira.

Budući da Hrvatska ima vrlo nisku razinu participacije odraslih u obrazovanju u usporedbi s EU-25, potreba za rješavanjem te strukturne slabosti predstavlja dodatan strateški prioritet programa koji će se dalje razvijati u okviru buduće pomoći iz ESF-a. U oblikovanju novog i sveobuhvatnijeg pristupa razvoju cjeloživotnog učenja strateški naglasak stavit će se na nove zakonske, institucionalne i provedbene standarde za **pružanje obrazovanja odraslih**.

2.3.4. Socijalno uključivanje

Kao sastavni dio promicanja održivijeg i uključivijeg pristupa integraciji na tržište rada, ključni strateški prioritet bit će osigurati **lakši pristup osobama kojima je otežan pristup tržištu rada ili osobama kojima prijeti rizik od socijalne isključenosti**. Strateški naglasak intervencija bit će na posebnim problemima dugotrajno nezaposlenih osoba s niskim razinama kvalifikacija i vještina kao i na manjinskim skupinama i osobama s invaliditetom. Ovaj pristup podupire potreba za razvojem šireg opsega potpora izgradnji načina integracije na tržište rada uz istovremenu borbu protiv diskriminacije.

Dio pristupa činit će i jačanje struktura za skrb i potporu na tržištu rada, uključujući razvoj sekundarnog tržišta rada (socijalno gospodarstvo), ako je potrebno. Dodana vrijednost tog pristupa je u tome što promiče gospodarskih razvoj.

Kao i u slučaju zapošljavanja i obrazovanja i osposobljavanja, strateški prioritet za socijalno uključivanje dalje će se razraditi i nadograditi u okviru buduće pomoći iz ESF-a.

2.3.5. Administrativna sposobnost

U smislu šire strateške uloge koju budući ESF ima u promicanju učinkovitije i djelotvornije javne uprave, prihvaćena je činjenica da će doći do većeg i značajnijeg doprinosa procesima reformi kada Hrvatskoj nakon pristupanja postanu dostupne više razine pomoći. Ako se u kontekst stave opsežnija sredstva iz ESF-a, najvažniji cilj bit će jačati javnu politiku i sposobnost javne uprave s ciljem osiguranja djelotvornog upravljanja socio-ekonomskim čimbenicima koji doprinose konkurentnijem i uključivijem društvu.

U okviru perspektive samog OP-a, strateški naglasak oblikovan je u skladu s opsegom i financijskim ograničenjima komponente IV. Ključni temeljni strateški prioritet bit će **jačanje sposobnosti i promicanje dobrog upravljanja u područjima zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja i socijalne uključenosti**.

Kao što je već istaknuto, modernizacija HZZ-a ostaje stalni strateški prioritet, a naglašava se i jačanje Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (vidi gornji odjeljak 2.3.3.)

Dok područje primjene komponente IV uključuje izgradnju institucionalnih sposobnosti na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini, strateški naglasak bit će osigurati jačanje **sposobnosti na središnjoj razini** u početnim fazama procesa.

3. STRATEGIJA PROGRAMA

3.1. Koncentracija pomoći – prioriteti i mjere

U okviru **općeg cilja osiguravanja da mjerodavne institucije Republike Hrvatske postignu spremnost za članstvo u EU i razviju institucionalnu sposobnost i praktično iskustvo u upravljanju intervencijama sličnim onima u Europskom socijalnom fondu**, u okviru komponente IV programa IPA u Hrvatskoj utvrđuje se sljedeći okvirni cilj -

Povećanje broja novih i kvalitetnijih radnih mjesta. I neposrednije, privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti povećavajući ulaganja u ljudski kapital, jačajući socijalno uključivanje i promičući prilagodljivost trgovačkih društava i radnika.

U daljnjem tekstu prikazana je logička podloga i posebni ciljevi za svaki **Prioritet** ovog Operativnog programa uz kratak opis vrste aktivnosti koje oni mogu podržati. U sljedećem Odjeljku (3.3), daje se više pojedinosti o utvrđenim **Mjerama** kao sredstvima za ostvarenje svakog od Prioriteta, uključujući informacije o primijenjenim provedbenim mehanizmima uključujući kriterije odabira i ciljeve/očekivane neposredne rezultate.

Dok se o prioritetu koji se odnosi na **unaprjeđenje prilagodljivosti trgovačkih društava i radnika** tijekom početne faze provedbe projekta neće izravno govoriti, on će unatoč tome činiti sastavni dio ključnog okvira strateške politike unutar kojeg će se uspostaviti prioriteti vezani uz zapošljavanje i razvoj ljudskih potencijala u okviru komponente IV kao i u okviru buduće pomoći ESF-a.

Kako bi se osigurali nužni temelji za razvoj odgovarajućih mjera u okviru navedenog prioriteta, tehnička pomoć u okviru prioriteta 4 koristit će se u svrhe izgradnje sposobnosti (vidi isto odjeljak 1.2.1. gore i odjeljak 4.1. dolje).

Prioritet 1. – Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada

Svrha

Iako je Hrvatski zavod za zapošljavanje progresivno razvio učinkovitiji sustav provedbe mjera zapošljavanja i osposobljavanja, rezultati su bili miješani (bez obzira radilo se o financiranju iz isključivo hrvatskih sredstava ili uz pomoć EU-a) jer su sredstva i sposobnosti relativno niske u usporedbi s izazovima s kojima se treba suočiti. Na temelju analize iz Poglavlja 2 ovog dokumenta, Strateški okvir za razvoj i druge mjerodavne nacionalne politike, kao i mjerodavni sporazumi i smjernice EU-a svi prepoznaju potrebu za unaprjeđenjem djelovanja tržišta rada kao važan prioritet. U tom smislu, unaprijeđene glavne i ciljne aktivne i preventivne mjere zapošljavanja koje se nastavljaju na poboljšane partnerske sporazume utvrđene su kao uvjet za konsolidaciju djelotvornog hrvatskog tržišta rada.

Kao sastavni dio razvoja djelotvornijeg tržišta rada, politike u okviru ovog prioriteta bit će usmjerena na promicanje osmišljavanja i širenja inovativnih i produktivnijih oblika organizacije rada u skladu s odredbama članka 151.2 (a) (ii) Uredbe Komisije (EZ-a) br. 718/2007. S tim ciljem poseban će se naglasak staviti na promicanje zdravlja i sigurnosti na radu u skladu sa zahtjevima budućih strukturnih fondova u okviru ESF-a (naglasak Komponente I bit će na poboljšanju pravnih odredaba te na jačanju institucionalnog okvira za zdravlje i sigurnost na radu).

Posebni ciljevi

Smanjiti postojeću nezaposlenost i opasnost od nove nezaposlenosti i promicati reintegraciju nezaposlenih podržavanjem pripreme i provedbe aktivnih i pasivnih mjera zapošljavanja koje su usmjerene na posebne uvjete na hrvatskom tržištu rada i nastavljaju se na prethodno iskustvo i najbolju praksu.

Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih javnih institucija i mjerodavnih nevladinih partnera u području zapošljavanja.

Opis

Politike zapošljavanja trebale bi unaprijediti zapošljivost nezaposlenih i neaktivnih i pružati usluge i osposobljavanje u svrhu potpore njihovom sudjelovanju na tržištu rada te unaprijediti konkurentnost radne snage. S tim ciljem, promicat će se ponuda ciljanih programa izobrazbe koji razvijaju posebne vrste znanja i vještina koje se traže na tržištu rada. Osim toga, pružit će se potpora Hrvatskom zavodu za zapošljavanje za jačanje opsega i sadržaja usluga osposobljavanja i savjetovanja koje bolje odgovaraju određenim zahtjevima hrvatskog gospodarstva. U razvoju takvih usluga, HZZ bi trebao pomoći uspostaviti i nastaviti razvoj partnerstva između same institucije i predstavnika poduzetnika i radne snage na regionalnoj i lokalnoj razini (više županija).

U kontekstu gospodarskih 'zahtjeva' koji proizlaze iz postupka pristupanja EU, bit će potrebno znatno unaprijediti hrvatske javne službe u području zapošljavanja. Ovaj će prioritet isto tako, stoga, pružati potporu razvoju institucionalne sposobnosti javnih tijela na središnjoj i lokalnoj razini u području zapošljavanja, uključujući posebno za izradu strategije, provedbu programa, njegov nadzor i evaluaciju te zakonodavnu reformu. On će podupirati i suradnju s partnerima iz nevladinih sektora (poslovna udruženja, sindikati, organizacije civilnog društva).

U okviru ovog Prioriteta predlaže se usredotočiti, u početnoj fazi na pomoć u jačanju ključnih mjera zapošljavanja, uključujući posredovanje, profesionalno usmjeravanje i pružanje izobrazbe i na aktivne politike zapošljavanja, posebno na aktivaciju na temelju iskustava iz nedavnih projekata uz potporu EU-a kao što su CARDS 2004 *Lokalna partnerstva za zapošljavanje* – projekt faze 2.

Prioritet 2. – Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada

Svrha

Analiza hrvatskog konteksta (vidi Poglavlje 2) ukazuje da se posebne skupine kao što su dugotrajno nezaposleni ili neaktivni, nezaposleni mladi ljudi, žene, starije nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, Romi, manjinske skupine i oni koji žive u područjima koja zaostaju u razvoju suočavaju sa znatnim preprekama u pristupu zaposlenosti u Hrvatskoj. Takve prepreke nisu samo zapreka istinskoj socijalnoj koheziji već smanjuju učinkovitost i djelotvornost tržišta rada.

Posebni ciljevi

Povećati zapošljivost osoba u nepovoljnom položaju i olakšati im pristup tržištu rada.

Opis

Ovaj prioritet podržat će mjere i promicati integraciju u tržište rada skupina u nepovoljnom položaju. Iako ne u početnoj fazi programa, pomoć će se pružati i za jačanje pristupa obrazovanju u okviru pristupa „putovi“ prema integraciji u tržište rada. U okviru ovog prioriteta, osobama kojima je otežan pristup tržištu rada pomagal će se pružanjem odgovarajućeg obrazovanja i osposobljavanja i stvaranjem mreža potpore i bolji službi potpore za povećanje njihove opće zapošljivosti.

Prioritet 3 – Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti

Svrha

Unatoč širokom i ambicioznom opsegu novijih inicijativa, Hrvatska se još uvijek suočava s izazovima u pružanju obrazovanja i osposobljavanja koje priprema i kvalificira ljude za zapošljavanje. Djelotvorni sustavi obrazovanja i osposobljavanja usklađeni s potrebama na tržištu rada od ključne su važnosti za razvoj gospodarstva utemeljenog na znanju i povećanje razina zaposlenosti. Osim toga, obrazovanje bi trebalo osigurati da studenti steknu vještine i sposobnosti koje pružaju temelj za cjeloživotno učenje koje je od središnje važnosti za unaprjeđenje konkurentnosti radne snage.

U skladu s tim, ovaj prioritet poduprijet će i razvoj institucionalne sposobnosti javnih tijela u području SOO-a na državnoj i lokalnoj razini za pripremu strategije, provedbu programa, njegov nadzor i evaluaciju, zakonodavnu reformu i konsolidaciju inicijativa poduzetih posljednjih godina. Osim toga, on će podržati suradnju s partnerima iz državnog i nevladinih sektora (poslovna udruženja, sindikati, organizacije civilnog društva).

Posebni ciljevi

Povećati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući Hrvatskoj u razvoju i provedbi usklađene politike razvoja ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira te povećati cjelokupnu važnost tržišta rada, učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja.

Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih javnih institucija i mjerodavnih nevladinih partnera u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, te u području obrazovanja odraslih.

Opis

U okviru šireg okvira politika za pripreme za budući ESF, ovaj prioritet postupno će se usredotočiti na stvaranje bolje povezanosti između akademskog sektora i poduzeća u smislu toga da će studenti steći vještine koje će ih bolje pripremiti za poslovni svijet i u smislu provedbe istraživanja koje promiče gospodarski i socijalni razvoj koji će privući financijsku potporu izvana. U okviru toga on će ujedno povećati važnost početnog i strukovnog obrazovanja i osposobljavanja na tržištu rada. Podržat će se provedba načela i prakse cjeloživotnog učenja i u tom će se kontekstu u okviru ovog prioriteta pružiti pomoć trajnom obrazovanju i usavršavanju. Osim toga, ovaj prioritet podržat će osnivanje nacionalne mreže za priznavanje stručnih kvalifikacija (Hrvatski kvalifikacijski okvir) u skladu sa zahtjevima EU-a.

Prioritet 4 – Tehnička pomoć

Svrha

Provedbena uredba programa IPA utvrđuje niz područja i oblika pomoći za komponentu IV uključujući posebno članak 151.2 (f):

jačanje institucionalne sposobnosti i djelotvornosti državne uprave i javnih usluga na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini i, gdje je to važno, socijalnih partnera i nevladinih organizacija u cilju reforme i dobrog upravljanja u zapošljavanju, obrazovanju i osposobljavanju, kao i u socijalnim područjima.

Međutim, dok su posebne aktivnosti za izgradnju sposobnosti ugrađene u sva tri operativna prioriteta, Prioritet 4 usmjerit će pomoć na pripremu liste projekata i aktivnosti vezane uz sposobnosti programa koje su izravno povezane s provedbom HRD OP-a, kao što je navedeno u članku 151. stavku 3. (tj. podržati aktivnosti pripreme, upravljanja, nadzora, administrativne potpore, informiranja, evaluacije i kontrole programa te pripremne aktivnosti u svrhu budućeg upravljanja europskim strukturnim fondovima).

Nastavljajući se na korištenje prepristupne pomoći, hrvatska sposobnost upravljanja programom i projektom – od izrade preko narudžbe do primjene – razvija se na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini kojima je posljednjih godina pružena potpora iz 76 programa tehničke pomoći i twinning programa u okviru programa PHARE, CARDS i bilateralne pomoći. To će praktično iskustvo nastaviti rasti i u budućnosti će se, s dolaskom više projekata i operacija, učvrstiti.

Upravljanje Komponentom IV programa IPA posebno se odnosi na ovaj OP i uključivat će dodatne troškove koji ne čine dio tradicionalnih operativnih troškova hrvatske državne uprave (npr. informiranje i promidžbu; razvoj pokazatelja za nadzor i Sustava upravljanja informacijama o EU fondovima te, angažman vanjskih, neovisnih stručnjaka za evaluaciju tijekom provedbe programa).

Osim toga, komponenta IV programa IPA bit će osmišljena kao preteča Europskog socijalnog fonda s naglaskom na razvoj potrebne sposobnosti za upravljanje i provedbu pomoći u skladu s pravilima i zahtjevima Fonda. Kao sastavni dio ovog pristupa, prednost će se dati izgradnji održive institucionalne strukture i razvoju sustava potpore za prijelaz na strukturne fondove. Nadalje, priprema odgovarajućih, dobro strukturiranih i zrelih prijedloga projekata osigurat će korištenje pomoći EU-a na pravovremen i tehnički izvediv način.

Posebni ciljevi

Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju sredstava IPA-e za OP za razvoj ljudskih potencijala.

Podržati stvaranje liste projekata kako i se osiguralo da projekti stižu na vrijeme i da su dovoljno sazriji i spremni za dostavu Odboru za odabir projekata u svakoj godini provedbe programa.

Opis

U okviru ovog Prioriteta potpora se pruža četirima vrstama operacija:

Specifična, prilagođena potpora za koordinaciju i upravljanje OP-om, uključujući programiranje, informiranje i promidžbu, ocjenjivanje i odabir projekata, provedbu, financijsko upravljanje, kontrolu, nadzor, evaluaciju, izvješćivanje i reviziju;

Pomoć unaprjeđivanju specifikacije, prikupljanja i korištenja statističkih podataka koji će biti nužni za djelotvoran nadzor i evaluaciju u okviru Komponente IV programa IPA i kasnije strukturnih fondova;

Sektorska pomoć za jačanje sposobnosti potencijalnih korisnika, uključujući stvaranje projektnih ideja i njihovu konačnu razradu u održive, prihvatljive i kvalitetne prijedloge.

Konzultantska pomoć (uključujući savjete i izobrazbu) Operativnoj strukturi OP-a, vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemom dodjele bespovratnih sredstava i nabave (npr. naknade za stručne procjenitelje i ocjenjivače prijave za projekte).

Mjere

Iscrpne informacije o svakoj mjeri za koju se predlaže potpora u okviru ovog Operativnog programa predstavljene su u daljnjem tekstu u obliku tablica koje uključuju sljedeće informacije:

- Opis mjere
- Posebni ciljevi
- Glavne vrste operacija
- Ciljne skupine
- Voditelj operativne strukture
- Posebna tijela u Operativnoj strukturi (Članci 28.1 i 31. Provedbene uredbe programa IPA)
- Krajnji korisnici
- Državne potpore (članak 28.2(d) Provedbene uredbe programa IPA)
- Pokazatelji neposrednih rezultata i rezultata
- Načini odabira i posebni povezani kriteriji

Vrste potpore

Vrste potpore prilagođavat će se skladu s prirodom i opsegom svake vrste operacije kako bi se osigurali najdjelotvorniji mehanizmi provedbe i pružanja tih potpora u cilju ostvarivanja posebnih ciljeva utvrđenih na razini mjera. Takvi mehanizmi će uključivati, između ostalog, odgovarajuću kombinaciju shema za dodjelu bespovratnih sredstava i operativna bespovratna sredstva i bit će usklađeni s načelima za provedbu natječajnih postupaka i dodjelu bespovratnih sredstava koji su propisani u Financijskoj uredbi (revidiranoj Uredbom Vijeća 1995/2006 od 13. prosinca 2006.) u odnosu na vanjske aktivnosti.

Državne potpore

Voditelj operativne strukture bit će nadležan osigurati da se operacije koje će se financirati odabiru i odobravaju u skladu s kriterijima i mehanizmima koji se primjenjuju na programe i da su u skladu s mjerodavnim pravilima Zajednice i nacionalnim pravilima, uključujući ona koja se odnose na državne potpore i politiku tržišnog natjecanja.

Prioritet 1 – Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada

Naziv mjere	Mjera 1.1. Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada
Opis	<p>Pomoć u okviru ove mjere dodjeljivat će se izravno za podršku i razvoj aktivnih i preventivnih programa na tržištu rada koje provode javne službe za zapošljavanje u Hrvatskoj. Ti bi programi trebali biti namijenjeni nezaposlenima i onima koji se suočavaju s vjerojatnošću da će biti nezaposleni. Promicat će i razvoj partnerstava između javnih službi za zapošljavanje, lokalnih tijela i drugih javnih tijela u području obrazovanja, tržišta rada i regionalnog razvoja, i predstavnika poduzetnika i radne snage (socijalnih partnera) i zajednice te ih koristiti u osmišljavanju i provedbi aktivnosti zapošljavanja.</p> <p>Razvoj strategija za razvoj ljudskih potencijala na razini županija i između županija i njihovo redovito preispitivanje pružit će temelj za ciljana projektna partnerstva i liste projekata te doprinijeti razvoju lokalnih sposobnosti za djelotvorno korištenje ESF-a i drugih izvora financiranja.</p> <p>Dok Lokalna partnerstva za zapošljavanje igraju važnu ulogu na hrvatskom državnom teritoriju, posebnu pozornost u okviru ove mjere treba posvetiti tome da se osigura da ona pokrivaju područja u koja zaostaju u razvoju (vidi odjeljak 2.1.5)</p>
Posebni ciljevi	Razviti participativni institucionalni okvir za promicanje zapošljavanja s regionalnim naglaskom
Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere usredotočit će se na razvoj partnerstava za zapošljavanje na županijskoj razini i među županijama u cilju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ provedbe analiza tržišta rada; ▪ razrade lokalnih strategija za razvoj ljudskih potencijala ; ▪ poduzimanja lokalnih inicijativa za zapošljavanje; ▪ razvoja sposobnosti za izradu i artikulaciju projekata u okviru HZZ-a na regionalnoj razini, i ▪ provedbe shema za dodjelu bespovratnih sredstava u skladu s ciljevima HRD OP-a i strategijom
Ciljne skupine	<p>Nezaposleni (posebno oni u područjima koja zaostaju u razvoju)</p> <p>Osobe suočene s opasnošću od nezaposlenosti. U toj skupini većinu će činiti osobe koji ne posjeduju vještine za kojima postoji potražnja i osobe koje rade u industrijskim granama koje gube na važnosti ili koje treba restrukturirati.</p> <p>Oni koji rade na ugovore na određeno vrijeme.</p>
Voditelj Operativne strukture	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p>

	<p>Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
Krajnji korisnici	Krajnji korisnici bit će područne službe za zapošljavanje i lokalna (županijska) partnerstva za zapošljavanje.
Načini odabira i posebni povezani kriteriji	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu bespovratnih sredstava i njima će predsjedati HZZ kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU –a o javnim nabavama, a njima predsjedava HZZ kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogućnost održivog zapošljavanja nezaposlenih i onih kojima prijeti opasnost od nezaposlenosti; ▪ Stupanj uključenosti partnera (iz javnog, neprofitnog i privatnog sektora) u upravljanju i financiranju aktivnosti; ▪ Financijska učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima; ▪ Usmjerenost prema određenim zahtjevima za kvalifikacijama (prekvalifikacijama); ▪ Stupanj osjetljivosti na određene potrebe u razvoju ljudskih potencijala i potrebe na tržištu rada i odgovarajuće strategije na razini jedne i više županija; ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju, te zapošljavanju. <p>U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti kako bi se u tom pogledu osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje zaostaju u razvoju.</p>

Naziv mjere	Mjera 1.2. Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje
Opis	<p>Bit će potrebna daljnja modernizacija hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje kako bi se one mogle suočiti s izazovima pristupanja EU. Iako već postoje mnogi elementi učinkovitog okvira politika, i Uprava za rad Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP) i Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) moraju steći znatno više profesionalne sposobnosti u odnosu na: (i) ubrzano usklađivanje s radnim zakonodavstvom EU-a i standardima javnih službi nadležnih za zapošljavanje u državama članicama EU-a, (ii) apsorpcijsku sposobnost za upravljanje sredstvima iz komponente IV programa IPA u postupku pristupanja i odgovarajućih djelotvornih regionalnih struktura u svrhu nadzora i evaluacije mjerodavnih mjera u području razvoja ljudskih potencijala; (iii) učinkovitu provedbu nacionalnih programa reformi i integriranih godišnjih akcijskih planova zapošljavanja.</p> <p>Ova će se mjera usredotočiti na potporu daljnjem razvoju MINGORP-a i HZZ-a (na nacionalnoj i lokalnoj razini)</p>
Posebni ciljevi	Unaprijediti kvalitetu, djelotvornost i učinkovitost hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje.
Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Razvoj sposobnosti stvaranja usklađenog zakonodavnog okvira za pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. ▪ Potporu radu budućeg Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. ▪ Osnivanje pilot centra za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u partnerstvu s mjerodavnim službama za potporu poduzetnicima ▪ Osnivanje tijela u okviru HZZ-a za izobrazbu savjetnika (koji su usmjereni na nezaposlene), savjetodavaca (koji su usmjereni na poslodavce), savjetnika za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, specijaliziranih savjetnika za skupine u nepovoljnom položaju i stjecanje vještina za druge procese u okviru HZZ-a ▪ Jačanje analitičke sposobnosti HZZ-a i MINGORP-a i stvaranje povezanosti s akademskom zajednicom u svrhu razvoja istraživanja usmjerenog na politike ▪ Osmišljavanje i provedba sveobuhvatne strategije informiranja za HZZ koja uzima u obzir dinamične zahtjeve Europske strategije zapošljavanja i odgovarajuće ugrađene smjernice ▪ Potpora izradi i provedbi naprednih poslovnih procesa u informacijskom sustavu HZZ-a i informatičkih rješenja prilagođenih korisnicima, uključujući nadogradnju informatičke opreme i programske podrške. ▪ Stvaranje sustava kontrole kvalitete, nadzora, evaluacije i procjene obrazovnih potreba za poslovne procese u okviru HZZ-a
Ciljne skupine	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje na nacionalnoj i lokalnoj razini</p> <p>Mjerodavni odjeli MINGORP-a</p> <p>Agencija za strukovno obrazovanje.</p>

Voditelj Operativne strukture	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
Krajnji korisnici	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje na nacionalnoj i lokalnoj razini</p> <p>Mjerodavni odjeli MINGORP-a</p> <p>Agencija za strukovno obrazovanje (ASO).</p>
Modaliteti odabira i posebni povezani kriteriji	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu bespovratnih sredstava i njima će predsjedati HZZ kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjedava HZZ kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva Europske strategije zapošljavanja ▪ Usmjerenost prema učinkovitoj provedbi Nacionalnih akcijskih planova za zapošljavanje ▪ Usmjerenost prema unaprjeđenju aktivnosti za izgradnju sposobnosti koja će se provoditi u okviru projekta Phare 2005 Tržište rada. <p>U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti kako bi se u tom pogledu osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje zaostaju u razvoju..</p>

Prioritet 2 – Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada

Naziv mjere	Mjera 2.1. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju
Opis	Potporna integraciji u tržište rada onih skupina koje su suočene s posebnim poteškoćama u pristupu zapošljavanju sastojat će se od niza elemenata koji uključuju: jačanje motivacije za sudjelovanje u programima obrazovanja i zapošljavanja; pružanje usluga psihološke i socijalne pomoći te programa osobnog razvoja i osposobljavanja prilagođenih potrebama pojedinaca. U potporu će biti uključene službe za zapošljavanje i socijalne službe koje će djelovati na integrirani način te ciljano i prilagođeno utvrđenim posebnim potrebama. Ostvarivat će se u uskom partnerstvu s lokalnim dionicima.
Posebni ciljevi	Promicati socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju njihovom integracijom u tržište rada.
Glavne vrste operacija	Indikativne operacije u okviru ove mjere su sljedeće: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Razvoj novih međuinstitucionalnih modela i međusektorskih poslovnih rješenja za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju; ▪ Osposobljavanje zaposlenih (osnovno i napredno) u službama za zapošljavanje i socijalnu skrb za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju; ▪ Izobrazba i prekvalifikacija skupina u nepovoljnom položaju; ▪ Izgradnja mreže „Mentora za socijalno uključivanje“ (MSU) u privatnom sektoru i organizacijama civilnog društva i osiguravanje institucionalnih uvjeta za njezin djelotvoran rad; ▪ Provedba shema za dodjelu bespovratnih sredstava koje podupiru zapošljavanje i drugih mjerodavnih usluga za skupine u nepovoljnom položaju koje pružaju javne institucije i nevladine/neprofitne organizacije
Ciljne skupine	Skupine nezaposlenih u nepovoljnom položaju. One mogu uključivati: <ul style="list-style-type: none"> ▪ osobe s invaliditetom ▪ osobe s niskim stupnjem obrazovanja ▪ nezaposlene mlade osobe ▪ starije osobe i dugotrajno nezaposlene ▪ žene ▪ osobe koje žive u manje razvijenim regijama, ▪ manjinske skupine.
Voditelj Operativne strukture	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP) U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka koji se odnose na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.

<p>Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)</p>	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
<p>Krajnji korisnici</p>	<p>Krajnji korisnici bit će Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, jedinice za socijalnu skrb u županijama, centri za socijalnu skrb i Hrvatski zavod za zapošljavanje (središnja i područne službe za zapošljavanje).</p> <p>Podnosiitelji zahtjeva/partneri koji se mogu prijaviti za bespovratnu pomoć uključuju: neprofitne NVO-e, privatne/javne ustanove koje djeluju na regionalnoj/lokalnoj razini, područne/općinske razvojne agencije i centri za potporu SME-ima/tehnološki inkubatori.</p>
<p>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</p>	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu bespovratnih sredstava i njima će predsjedati HZZ kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjedava HZZ kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stvaranje novih radnih mjesta za one koji su u opasnosti od socijalne isključenosti (uključujući posebno gore navedene ciljne skupine) ili zadržavanje postojećih ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva za socijalnim uključivanjem određenih skupina u skladu s primjerima najbolje prakse (uključujući prethodne inicijative u okviru programa EQUAL). ▪ Uključenost javnog, neprofitnog i privatnog sektora; ▪ Financijska učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima ▪ Usmjerenost prema sveobuhvatnim pristupima za rješavanje nezaposlenosti među određenim socijalno isključenim skupinama (uključujući specijalizirane usluge rehabilitacije, psiho-socijalne

	<p>usluge i usluge usmjerene prema tržištu rada);</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Usmjerenost prema uspostavi različitih modela planiranja socijalnog zapošljavanja na regionalnoj/lokalnoj razini na temelju procjene povremenih potreba za sudjelovanjem u području rada za zajednicu i usluga skrbi ▪ Usmjerenost prema posebnim zahtjevima za kvalificiranjem i prekvalificiranjem; ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju te zapošljavanju. U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike u odnosu na zaposlenost ocijalno isključenih osobe kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti.
--	---

Naziv mjere	Mjera 2.2. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju
Opis	Cilj je ove mjere promicati jednake mogućnosti u pristupu obrazovanju razvojem i uvođenjem ključivih metoda obrazovanja i podučavanja i promicanjem ukidanja praksi odvajanja i diskriminacije. Ova će mjera nastojati promicati veća obrazovna postignuća (aktivnostima koje za cilj imaju smanjenje neuspjeha u školovanju i odustajanja od školovanja) i unaprijediti perspektivu tržišta rada i socijalno uključivanje mladih u nepovoljnom položaju i mladih s posebnim obrazovnim potrebama.
Posebni ciljevi	Podržati pristup obrazovanju za zapošljavanje skupina u nepovoljnom položaju putem, između ostalog, promicanja fleksibilnijeg okvira politika i inovativnog pružanja mjerodavnih usluga.
Glavne vrste operacija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora osmišljavanju i provedbi obrazovnih programa koji su posebno ciljani na skupine u nepovoljnom položaju (uključujući unaprijeđenje institucija i opreme ako je potrebno). ▪ Izgradnja sposobnosti obrazovnih stručnjaka za pružanje novih usluga osobama u nepovoljnom položaju, u prvom redu u sektoru SOO-a
Ciljne skupine	Oni koji su u nepovoljnom položaju prilikom pristupa obrazovanju ili tijekom obrazovanja, uključujući osobe s posebnim obrazovnim potrebama (uključujući osobe koje su napustile osnovnoškolsko ili srednjoškolsko obrazovanje, stanovke regija koje zaostaju u razvoju, osobe s invaliditetom i manjine).
Voditelj Operativne strukture	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP) U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	Agencija za strukovno obrazovanje (ASO) kao Provedbeno tijelo . Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA. Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik

	<p>Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
<p>Krajnji korisnici</p>	<p>Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) kao ključna institucija na nacionalnoj razini koja je odgovorna za cjelokupno politiku i koordinaciju reformskih aktivnosti u području obrazovanja.</p> <p>Srednje škole, učiteljske akademije, Agencija za obrazovanje odraslih (AOO), Agencija za strukovno obrazovanje (ASO), Organizacije mladih</p>
<p>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</p>	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati prijave za dodjelu bespovratnih sredstava i njima će predsjedati ASO kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjedava ASO kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva za socijalnim uključivanjem određenih skupina u skladu s primjerima najbolje prakse (uključujući prethodne inicijative u okviru programa EQUAL). ▪ Usmjerenost prema posebnim zahtjevima za kvalifikacijom i prekvalifikacijom ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju. U postupku odabira projekata uzimat će se u odgovarajućoj mjeri u obzir regionalne razlike kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti.

Prioritet 3 – Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti

Naziv mjere	Mjera 3.1. Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira
Opis	<p>Svrha je razvoja Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ uspostaviti mjerila za uspoređivanje sposobnosti ▪ poticati cjeloživotno učenje te posebno prethodno učenje i neformalno i neslužbeno učenje ▪ promicati pokretljivost radne snage ▪ promicati visokokvalitetnu zapošljivost <p>U skladu sa stvaranjem temelja za uspostavu cjelokupnog HKO-a (osnovni pojmovi, Odbor za HKO, početni prijedlog za broj razina /podrazina) i njegovim donošenjem (koje se predviđa za kraj 2008.), ova će mjera osigurati pružanje odgovarajuće potpore za cjelokupnu usklađenost postupka provedbe/suradnje u svrhu mogućeg preispitivanja glavnih rezultata/ishoda u prvim godinama nakon donošenja HKO-a. Trebala bi se, između ostalog, baviti i sljedećim pitanjima: razvoj održive strukture za provedbu HKO-a (uključujući održive platforme za stalne konzultacije na nacionalnoj razini), osiguravanje usklađenosti s novim politikama i ciljevima Direktiva EU/EZ-a u području obrazovanja i zapošljavanja; bolje ciljana povezanost/pilot testiranja HKO-a u odnosu na određene razne, legalizacija neformalnog i neslužbenog učenja te kontrola kvalitete i akreditacija.</p> <p>U kontekstu razvoja HKO-a, cilj je ove mjere promicati modernizaciju i daljnji razvoj sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO), posebno radi olakšavanja njegove prilagodbe strukturnim promjenama u gospodarstvu i usklađenosti s pravnom stečevinom EU-a, u prvom redu s tekućim Kopenhagenskim procesom koji se odnosi na SOO.</p> <p>Nastavljajući se na iskustvo uzastopnih projekata CARDS SOO 2001.-2003. i predstojeću provedbu daljnje reforme SOO-a, ovaj projekt bavi se važnim pitanjima koja predstoje nakon prve faze reforme, uključujući: sveobuhvatniju modernizaciju nastavnog programa SOO-a u skladu s novim sektorskim pristupom na nacionalnoj razini; uspostavu sustava za kontrolu kvalitete (uključujući daljnji razvoj informacijskog sustava za upravljanje) i uvođenje održivih institucionalnih struktura (uključujući mehanizme financiranja) na nacionalnoj razini u području inovacija u SOO-u.</p> <p>Cilj je ove mjere djelotvorno konsolidirati i provesti preinačenu politiku SOO-a na nacionalnoj razini. Ona bi trebala uspostaviti glavnu mrežu ustanova i pilot centara za SOO koji će biti sposobni osigurati potrebnu modernizaciju obrazovnih sadržaja i njihovo prenošenje (poglavito novih kvalitetnih nastavnih programa i mjerodavnih aktivnosti za kontrolu kvalitete) i osigurati nužno trajno preispitivanje i prilagodbu pružanja SOO-a koje će biti u skladu s posebnim lokalnim potrebama.</p>
Posebni ciljevi	<p>Jačati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući razvoj i provedbu usklađene politike za razvoj ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira.</p> <p>Povećati sveukupnu relevantnost tržišta rada uključujući učinkovitost i</p>

	kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja
Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Potporu uvođenju sustavnog postupka ocjenjivanja HKO-a od strane stručnjaka zajedničkim sudjelovanjem nacionalnih stručnjaka i stručnjaka iz država članica EU-a i osiguravanje redovnog uvođenja mjerodavnih izmjena (postupak, neposredni rezultati) ▪ Uspostavu okvira za pokusno ispitivanje određenih elemenata HKO-a obraćajući pozornost na posebne potrebe nacionalnih dionika i sektora, uključujući (i) čvrste i transparentne mehanizme za kontrolu kvalitete, (ii) promicanje legalizacije neformalnog i neslužbenog učenja; (iii) smjernice i savjetovanje vezane uz HKO i/ili (iv) uvođenje mjerodavnih neposrednih rezultata na temelju ostvarivanja nastavnih programa, i druge potrebe utemeljene na prioritetima Odbora za HKO. ▪ Ciljanu potporu razvoju nacionalnog centra za EKO, posebno njegovim dužnostima redovnog praćenja i povezivanja HKO-a s preispitanim preporukama HKO-a i daljnjim razvojem drugih procesa i instrumenata/mehanizama EU-a (npr. mreža ENIC-NARIC, Kopenhagenski proces za SOO, Europass okvir za transparentnost kvalifikacija, Ploteus portal o mogućnostima učenja, donesene Smjernice za zapošljavanje/druge posebne Direktive EZ-a itd) ▪ Daljnja unaprjeđenja u postupku konzultacija o HKO-u i uvođenja HKO-a na regionalnoj/nacionalnoj razini i s tim povezane kampanje za podizanje svijesti/izgradnju sposobnosti (uključujući razvoj jednostavnih priručnika koji će pružiti potporu dionicima na regionalnoj/nacionalnoj razini). ▪ Ciljanu potporu trajnom razvoju Sektorskih vijeća za SOO, metodologiji za razvoj kvalifikacija i okvirnih nastavnih programa i daljnjim intervencijama u nastavni program u odabranim skupinama zanimanja. ▪ Potporu osmišljavanju i provedbi „Fonda za inovacije u SOO-u“ u odnosu na tekuće inicijative koje će provoditi ustanove za SOO na regionalnoj i lokalnoj razini (ovisno o određenim prioritetima – npr. inovacije u nastavnom programu za SOO, inovativne sheme stručnog usavršavanja, kontrola kvalitete). ▪ Pokusno ispitivanje Fonda za inovacije u SOO-u utvrđivanjem i odabirom glavne mreže srednjih škola koje služe kao model za SOO, uključujući sheme za dodjelu bespovratnih sredstava za promicanje inovacija u nastavnom programu u skladu s lokalnim i/ili regionalnim potrebama (aktivnosti će uglavnom biti “meke”, ali uključivat će i kupovinu mjerodavne opreme i drugih nastavnih pomagala u malim količinama, izgradnju i obnovu zgrada) ▪ Daljnja izgradnja sposobnosti zaposlenih u srednjim strukovnim školama i drugih ključnih praktičara i dionika. ▪ Uvođenje i provedba poduzetničkih pedagoških metoda podučavanja i sadržaja usmjerenih za studente u nastavne programe SOO-a

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potporu institucionalnom razvoju i razvoju politika u području kontrole kvalitete SOO-a. ▪ Daljnja unaprjeđenja Informacijskog sustava za upravljanje strukovnim obrazovanjem (VETIS) i sustavne razmjene iskustava i informacija o kontroli kvalitete SOO-a. ▪ Uspostavu/učvršćivanje partnerstava između srednjih strukovnih škola i gospodarskih/socijalnih dionika na lokalnoj i regionalnoj razini.
Ciljne skupine	<p>Nastavnici i studenti u ustanovama za strukovno obrazovanje i osposobljavanje</p> <p>Predavači uključeni u praktičnu izobrazbu (uključujući sheme šegrtovanja) u trgovačkim društvima</p> <p>Tijela HKO-a/svi drugi mjerodavni dionici uključeni u sveukupni razvoj HKO-a</p> <p>Predstavnici onih koji održavaju ustanove za SOO</p> <p>Predstavnici poslodavaca i sindikata</p> <p>Mjerodavni dužnosnici MZOŠ-a, ASO-a i AOO-a</p>
Voditelj Operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Agencija za strukovno obrazovanje (ASO) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
Krajnji korisnici	<p>Obrazovne ustanove za svim razinama (uključujući pružatelje neslužbenog obrazovanja), ustanove za SOO, ASO</p>

<p>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</p>	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu bespovratnih sredstava i njima će predsjedati ASO kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima i propisima o nabavi, a njima predsjedava ASO kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Usmjerenost na transparentnost i koordinaciju aktivnosti koje se primjenjuju u djelovanju HKO-a ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva za stvaranje dosljednih obrazovnih programa/okvirnih nastavnih programa u okviru sustava SOO-a u skladu sa sveobuhvatnim Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom (HKO); ▪ Uključenost javnog, neprofitnog i privatnog sektora; ▪ Financijsku učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima ▪ Sudjelovanje privatnog sektora i/ili nevladinog/neprofitnog sektora u financiranju projekta ▪ Usmjerenost prema sveobuhvatnim pristupima u razvoju i primjeni nastavnih programa uključujući više razine vještina, višestruke vještine i mješavinu tehničkih, metodoloških i biheviorističkih sposobnosti ▪ Usmjerenost prema uvođenju i razvoju inovativnih standarda i mehanizama za kontrolu kvalitete ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju, kao i zapošljavanju ▪ Usmjerenost prema dostupnosti postojećih i novih obrazovnih programa studentima <p>U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti pružanjem odgovarajućeg SOO-a.</p>
---	--

Naziv mjere	Mjera 3.2. Jačanje sustava obrazovanja odraslih
Opis	<p>Cilj je ove mjere unaprijediti hrvatski sustav obrazovanja odraslih i sustav visokog obrazovanja i omogućiti studentima svih dobnih skupina stjecanje vještina i sposobnosti kako bi na taj način bolje odgovarali na potrebe na tržištu rada. Nastavit će se na iskustva prethodnih projekata koje je financirala EU, posebno na CARDS 2004 Obrazovanje odraslih.</p> <p>Nastavit će se i na novi Zakon o obrazovanju odraslih (koji je donesen u veljači 2007. godine) i Nacionalnu strategiju za obrazovanje odraslih i odgovarajuće godišnje Akcijske planove. Jačanje hrvatskog sustava obrazovanja odraslih odvijat će se usporedno s razvojem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira.</p> <p>I konačno, planira se da će u okviru ove mjere biti dostupna potpora veleučilištima kao ustanovama koje nude programe profesionalnog obrazovanja vezane uz više strukovno obrazovanje i osposobljavanje.</p>
Posebni ciljevi	Unaprijediti vještine i sposobnosti odraslih i tako im omogućiti aktivnije sudjelovanje na tržištu rada.
Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Razvoj institucionalnog okvira za lokalne centre/tijela za poduzetničke i druge vještine; ▪ Izgradnja osnovnih sposobnosti odabranih lokalnih centara/institucija; ▪ Nabava opreme za odabrane lokalne centre/institucije; ▪ Sveobuhvatni razvoj programa za razvoj osnovnih sposobnosti u skladu s Referentnim okvirom EU-a za ključne sposobnosti
Ciljne skupine	<p>Odrasli učenici</p> <p>Nastavnici i predavači u ustanovama za obrazovanje odraslih, na veleučilištima i ustanovama za visokoškolsko obrazovanje</p> <p>Rukovoditelji u obrazovnim ustanovama</p> <p>Lokalna vlast i područne/lokalne službe HZZ-a.</p>
Voditelj Operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Agencija za strukovno obrazovanje kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj</p>

	<p>provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
Krajnji korisnici	<p>Ustanove koje pružaju obrazovanje odraslih</p> <p>Nevladine organizacije koje djeluju u području obrazovanja odraslih</p> <p>Veleučilišta i ustanove za visokoškolsko obrazovanje</p>
Načini odabira i posebni povezani kriteriji	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu bespovratnih sredstava i njima će predsjedati ASO kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjeda ASO kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i posebnih zahtjeva obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja ▪ Uključenost partnera iz javnog, neprofitnog i privatnog sektora u upravljanju i financiranju; ▪ Financijsku učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima; ▪ Usmjerenost prema potrebama nezaposlenih odraslih osoba i odraslih koji moraju unaprijediti svoje vještine i sposobnosti radi potreba na tržištu rada; ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju, kao i zapošljavanju <p>U postupku odabira projekata uzimat će se u odgovarajućoj mjeri u obzir regionalne razlike kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti odgovarajućim pružanjem mogućnosti obrazovanja odraslih.</p>

Naziv mjere	Mjera 3.3. Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera
Opis	<p>Pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Hrvatskoj morat će se ojačati ako žele ispuniti izazove pristupanja EU. Iako već postoje mnogi elementi učinkovitog okvira politika, Agencija za strukovno obrazovanje, Agencija za obrazovanje odraslih, Agencija za odgoj i obrazovanje i same obrazovne ustanove moraju steći puno više profesionalnih sposobnosti.</p> <p>Ova je mjera usko povezana s mjerama koje se provode u okviru ovog Prioriteta i pripremat će se i provoditi zajedno s njima.</p>
Posebni ciljevi	Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih državnih ustanova i mjerodavnih nevladinih partnera u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te obrazovanja odraslih

Glavne vrste operacija	<p>Jedina indikativna operacija u okviru ove mjere je sveobuhvatno jačanje sposobnosti ASO-a, uključujući:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preispitivanje sadašnjih odgovornosti ASO-a/AOO-a i posebnih preporuka koje odražavaju sve veće zahtjeve hrvatskog sustava SOO-a/OO-a ▪ Potporu ASO-u i AOO-u u aktivnostima organizacije i upravljanja; ▪ Potporu ASO-u u osmišljavanju i pripremi priručnika, operativnih postupaka, smjernica, kontrolnih lista i predložaka; ▪ Razradu srednjoročnih planova za ASO-vu funkciju istraživanja i analize ▪ Razradu programa međunarodnog partnerstva i Akcijskog plana za: planiranje unutarnjeg razvoja, odlučivanje, cjelokupno upravljanje SOO-om, pripremu i sufinanciranje projekata, itd. ▪ Uspostavu sustava izobrazbe za zaposlenike ASO-a/AOO-a i mjerodavnih zaposlenika drugih ključnih institucija
Ciljne skupine	Zaposlenici i dužnosnici Agencije za strukovno obrazovanje, Agencije za obrazovanje, Agencije za obrazovanje odraslih, Agencije za odgoj i obrazovanje i MZOŠ-a.
Voditelj Operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i prenošenju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Agencija za strukovno obrazovanje (ASO) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
Krajnji korisnici	Agencija za strukovno obrazovanje.
Načini odabira i posebni povezani kriteriji	Procjenjivanje i odabir provodi Odbor za odabir ponuda radi odabira izvođača za ugovor o pružanju usluga. Natječaj će biti u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama i odborom će predsjedati Agencija za strukovno obrazovanje kao Provedbeno tijelo.

	<p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Usklađenost s planom razvoja sustava odgoja i obrazovanja (2005.-2010.) ▪ Usklađenost s neposrednim rezultatima projekata CARDS 2001.-2004.
--	--

Prioritet 4 – Tehnička pomoć

Naziv mjere	Mjera 4.1. Priprema projekata
Opis	Mjera će podržati pripremu liste projekata i pomoći će mjerodavnim institucijama i mogućim korisnicima u pripremi potrebne dokumentacije. To uključuje pripremu projektnih ideja i njihovu razradu u zrele i kvalitetne prijedloge sa svom pratećom tehničkom dokumentacijom.
Posebni ciljevi	Pripremiti listu projekata za sve operacije i mjere i osigurati da je dovoljan broj projekata potpuno sazrio i spreman za dostavu Odboru za odabir projekata tijekom trajanja programa.
Glavne vrste operacija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora krajnjim korisnicima u pripremi natječajne dokumentacije za ugovore o pružanju usluga i nabavi ▪ Potpora provedbenim tijelima u pripremi smjernica za potencijale tražitelje pomoći ▪ Potpora potencijalnim tražiteljima bespovratnih sredstava u pripremi prijave
Ciljne skupine	<p>Zaposlenici u:</p> <p>Ustanovama za SOO i lokalnoj vlasti (kao vlasnici takvih ustanova)</p> <p>Centrima za socijalnu skrb</p> <p>Lokalnim partnerstvima za zapošljavanje</p> <p>Neprofitnim privatnim/javnim ustanovama koje djeluju na regionalnoj/lokalnoj razini;</p> <p>Regionalnim/općinskim razvojnim agencijama i tehnološkim inkubatorima</p> <p>Strukovnim školama i ustanovama za obrazovanje odraslih</p> <p>Posrednicima u zapošljavanju</p> <p>Neprofitnim organizacijama</p> <p>Otvorenim sveučilištima</p> <p>Predstavnicima poslodavaca i sindikata</p> <p>Državnim osnovnim školama</p> <p>Tijelima lokalne vlasti i njihovim institucijama</p> <p>Nevladinim/neprofitnim organizacijama i njihovim institucijama</p> <p>MINGORP, MZOŠ i MZSS kao krajnji korisnici ugovora o pružanju usluga/ nabavi roba</p> <p>HZZ i ASO kao provedbena tijela – u odnosu na organizaciju shema za dodjelu bespovratnih sredstava</p>
Voditelj Operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s drugim mjerodavnim resornim ministarstvima, ako je potrebno, posebno s Ministarstvom znanosti,</p>

	obrazovanja i športa (MZOS) i Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ) kao Provedbeno tijelo . Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA. Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku. Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.
Krajnji korisnici	Krajnji korisnici ove mjere su institucije koje zapošljavanju one dužnosnike koji su navedeni pod ciljnim skupinama.
Načini odabira i posebni povezani kriteriji	Procjenjivanje i odabir ugovora o pružanju usluga provodi Odbor za odabir ponuda radi odabira izvođača za ugovor o pružanju usluga. Natječaj će biti u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama i odborom će predsjedati HZZ kao Provedbeno tijelo. Pojedine aktivnosti tehničke pomoći planirat će se na godišnjoj osnovi za vrijeme trajanja HRD OP.

Naziv mjere	Mjera 4.2. Upravljanje Operativnim programom i izgradnja sposobnosti
Opis	Ova će mjera podržati hrvatsku državnu upravu u razvoju sustava, procesa i vještina za komponentu IV programa IPA na nacionalnoj i regionalnoj/lokalnoj razini i pružiti potporu potencijalnim krajnjim korisnicima u javnom, nevladinom i privatnom sektoru prema potrebi. S obzirom na potrebu za rješavanjem pitanja broja zaposlenih u državnoj upravi vezano uz zahtjeve za upravljanjem fondovima EU-a koji obično traže više zaposlenih od postojećeg broja državnih službenika, u okviru ove mjere osigurat će se, prema potrebi, sufinanciranje troškova plaća državnih dužnosnika u upravljačkoj strukturi i odborima za odabir projekata. U okviru sufinanciranja, razvoj zaposlenih bit će posebno usmjeren na napredne jezične i komunikacijske sposobnosti te posebne sposobnosti vezane uz upravljanje programima EU-a.
Posebni ciljevi	Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju pomoći iz komponente IV programa IPA.
Glavne vrste operacija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora hrvatskom upravljanju OP-om vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemama za dodjelu bespovratnih sredstava i javnim nabavama; ▪ Priprema i provedba aktivnosti informiranja i promidžbe;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora razradi sektorskih studija i master planova; ▪ Potpora (uključujući savjete i izobrazbu) socijalnim i gospodarskim partnerima, korisnicima i civilnom društvu za razvoj i provedbu mjera (uključujući sheme za dodjelu bespovratnih sredstava) u određenim sektorima. ▪ Pružanje usluga usmenog i pismenog prevođenja;; ▪ Sufinanciranje troškova plaća zaposlenih.
Ciljne skupine	<p>Djelatnici u sljedećim agencijama:</p> <p>MINGORP (Uprava za rad)</p> <p>Središnjoj službi HZZ-a</p> <p>Područnim službama HZZ-a</p> <p>Agenciji za strukovno obrazovanje</p> <p>Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa</p> <p>Ministarstvu zdravstva i socijalne skrbi</p> <p>Županije – jedinice za socijalnu skrb</p> <p>Agenciji za odgoj i obrazovanje, AOO-u</p> <p>Tijelu nadležnom za reviziju</p> <p>Članovima Nadzornih odbora</p> <p>Odborima za odabir projekata</p> <p>Državnom zavodu za statistiku</p> <p>SDURF-u.</p>
Voditelj Operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s drugim mjerodavnim resornim ministarstvima, ako je potrebno, posebno s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOS) i Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru Operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj Operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati Voditelj Operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik, Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, Strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, Voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine Operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom</p>

	<p>sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje Voditelj Operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom</p>
<i>Krajnji korisnici</i>	<p>Krajnji korisnici ove mjere su institucije na nacionalnoj razini koje zapošljavanju dužnosnike navedene pod ciljnim skupinama.</p>
<i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i>	<p>Ocjenjivanje i odabir ugovora o pružanju usluga provodi Odbor za odabir ponuda radi odabira izvođača za ugovor o pružanju usluga. Natječaj će biti u skladu s pravilima i propisima EU o javnim nabavama i odborom će predsjedati HZZ kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Pojedine aktivnosti tehničke pomoći planirat će se na godišnjoj osnovi za vrijeme trajanja HRD OP.</p>

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
--------------	----------------------	------------------------	----------------------------------	----------------	--------------------	----------------------	---------------------	-----------------

3.2. Pokazatelji

Prioritet 1: Pобољшanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada								
Mjera 1.1: Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada								
Razviti regionalni participativni institucionalni okvir za promicanje zapošljavanja	Broj planova za razvoj ljudskih potencijala (koje su pripremila Lokalna partnerstva za zapošljavanje) koje su prihvatile županijske skupštine ¹⁴			Broj odluka županijskih tijela	4	21	Svake godine	Izvešća HZZ-a, izvješća županijskih tijela
		Poduzeti lokalne inicijative za zapošljavanje	Broj osnovanih partnerstava za zapošljavanje	Broj	8	21	Svake godine	Podaci HZZ-a dokumenti o sporazumima među partnerima izvješća o praćenju projekata
		Provesti ankete na tržištu rada Razraditi lokalne strategije za razvoj	Broj razvijenih strategija za razvoj ljudskih potencijala	Broj	8	21	Svake godine	Podaci HZZ-a i LPZ-a; izvješća o praćenju projekata

¹⁴ Svi pokazatelji u ovom odjeljku koji su definirani na razini mjere proizlaze iz operacija navedenih u okviru te posebne mjere

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		ljudskih ih potencijala						
		Razviti sposobnosti za izradu i artikulaciju projekata u okviru HZZ-a na regionalnoj razini	Broj razvijenih portfelja projekata ¹⁵	Broj	0	21	Svake godine	Podaci HZZ-a i LPZ-a; Izvješća o praćenju projekata
		Provesti sheme za dodjelu bespovratnih sredstava u skladu s ciljevima strategija za razvoj ljudskih potencijala	Broj osoba koje su primile potporu kroz sheme za dodjelu bespovratnih sredstava	Broj	Trenutno je nemoguće definirati vrijednosti zbog nedostatka statističkih podataka i činjenice da će se ciljne skupine za određene sheme za dodjelu bespovratnih sredstava utvrditi nakon razrade strategija za razvoj ljudskih potencijala i prioriteta. Uspostavit će se tijekom prve godine rada i dogovoriti na Sektorskom nadzornom odboru.		Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata; Ocjenjivačka izvješća o radu

¹⁵ Portfelji projekata razvijaju se na razini svake županije u skladu s prioritetima utvrđenim u strategijama za razvoj ljudskih potencijala. Naziv „portfelj projekata“ odnosi se na poseban broj projekata ili shema za dodjelu bespovratnih sredstava koje su spremne za financiranje.

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
--------------	----------------------	------------------------	----------------------------------	----------------	--------------------	----------------------	---------------------	-----------------

Mjera 1.2: Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje

Unaprijediti kvalitetu, djelotvornost i učinkovitost Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	Broj zaposlenih u HZZ-u koji su ovlašteni pružati određene vrste usluga klijentima prema vrsti usluge kao rezultat operacija izgradnje sposobnosti i unaprijeđenih poslovnih procesa koji su rezultat mjere			Broj	5	25	Svake godine	HZZ – Baza ljudskih potencijala
		Razvoj sposobnosti stvaranja usklađenog zakonodavnog okvira za pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja Osnivanje Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje Osnivanje modela centra za profesionalno usmjeravanje i njegovo pokusno ispitivanje	Broj mjera poduzetih za osnivanje centra za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje	Broj	0	3	Svake druge godine	Izvešća o praćenju projekta
		Jačanje analitičke sposobnosti HZZ-a i MNGORP-a pomoću	Broj zaposlenih u HZZ-u i MINGORP-u koji	Broj	2	Najmanje 10	Svake godine	HZZ – Baza ljudskih potencijala;

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		osposobljavanja	su osposobljeni za analitički rad					Izvešća MINGORP-a, Izvešća o praćenju projekata
		Osnivanje tijela u okviru HZZ-a za izobrazbu savjetnika (koji su usmjereni na nezaposlene), savjetodavaca (koji su usmjereni na poslodavce), savjetnika za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, specijaliziranih savjetnika za skupine u nepovoljnom položaju i stjecanje vještina za druge procese u okviru HZZ-a	Broj trenera za ključne poslovne procese u HZZ-u	Broj	5	35	Svake godine	HZZ- Baza podataka o ljudskim potencijalima
		Potpora izradi i provedbi naprednih poslovnih procesa u informacijskom sustavu HZZ-a i informatičkih rješenja prilagođenih korisnicima, uključujući nadogradnju informatičke opreme i programske podrške	Broj ključnih poslovnih procesa podržanih informatičkim rješenjima	Broj	3	5	Svake godine	HZZ – baza podataka vezana uz poslovne procese
		Stvaranje sustava za kontrolu kvalitete,	Broj ključnih poslovnih procesa	Broj	0	5	Svake godine	HZZ

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		nadzor, evaluaciju i procjenu potreba za osposobljavanjem za poslovne procese u okviru HZZ-a	opremljenih pokazateljima kontrole kvalitete					

Prioritet 2: Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada

Mjera 2.1: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju

Promicati socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju njihovim uključivanjem u tržište rada	Udio skupina u nepovoljnom položaju koje su bile korisnici mjera, a koje ostaju zaposlene godinu dana nakon pronalaženja posla			%	0 (početna vrijednost za vrstu aktivnosti koje su predviđene ovom mjerom)	10%	Svake godine	HZZ – baza podataka o aktivnim mjerama zapošljavanja; Izvješća o praćenju projekata; Ocjenjivačka izvješća o radu
	Broj nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju koje su uključene u nove međuinstitucionalne poslovne procese ¹⁶ koji promiču socijalno uključivanje u tržište rada			Broj	0	40	Svake godine	Izvješća HZZ-a; Izvješća MHSS-a; Izvješća o nadzoru projekata; Ocjenjivačka izvješća o radu

¹⁶ Naziv "Poslovni procesi" označava nove metode rada sa skupinama u nepovoljnom položaju od strane različitih državnih i nevladinih dionika u cilju promicanja zapošljivosti i uključivanja osoba u nepovoljnom položaju u tržište rada

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		Razvoj novih međuinstitucionalnih i međusektorskih poslovnih procesa za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju	Broj novih poslovnih procesa koji za cilj imaju socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju	Broj	0	3	Svake godine	Izvešća HZZ-a; Izvešća MZSS-a; Izvešća o praćenju projekata
		Osposobljavanje zaposlenih (osnovno i napredno) u službama za zapošljavanje i socijalnu skrb za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju	Broj zaposlenih koji su osposobljeni za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju	Broj	24	30	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; HZZ- baza podataka o ljudskim potencijalima; Izvešća MZSS-a; izvješća centara za socijalnu skrb
		Izobrazba i prekvalifikacija skupina u nepovoljnom položaju	Broj nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju koje koriste sheme za dodjelu bespovratnih sredstava (podijeljen prema posebnim ciljnim skupinama)	Broj	Vrijednosti je trenutno nemoguće definirati zbog nedostatka statističkih podataka. Utvrdit će se tijekom prve godine rada i dogovoriti na Sektorskom nadzornom odboru.		Svake druge godine	Izvešća HZZ-a; Izvešća MZSS-a; Izvešća o praćenju projekata; Ocjenjivačka izvješća o radu

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
Mjera 2.2: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju								
Potpورا pristupu obrazovanju za zapošljavanje skupinama u nepovoljnom položaju promicanjem, između ostalog, fleksibilnijeg okvira politika i inovativnijeg pružanja mjerodavnih usluga.	Udio (%) osoba u nepovoljnom položaju (prema uobičajenim skupinama) koje ponovno/po drugi puta imaju pristup ciljanim obrazovnim uslugama i/ili moderniziranim institucijama			%	0	50	Svake godine	MZOŠ, MZSS Izvješća AO-a i ASO-a; izvješća obrazovnih ustanova; Ocjenjivačka izvješća o radu
		Potpورا osmišljavanju i provedbi obrazovnih programa koji su posebno ciljani na skupine u nepovoljnom položaju (uključujući unaprjeđenje institucija i opreme ako je potrebno).	Broj obrazovnih ustanova na lokalnoj/regionalnoj razini koje su uključene u razvoj obrazovnih programa Broj pokusnih ispitivanja obrazovnih programa koji su posebno usmjereni na skupine u nepovoljnom položaju	Broj Broj	0 0	Najmanje 20 10	Svake godine Svake godine	Povremena izvješća MZSS-a, MZOŠ-a, AOO-a, ASO-a i statistika; Izvješća o praćenju projekata
			Broj osoba kojima se pruža pomoć u okviru sheme za dodjelu	Broj	Vrijednosti je trenutno nemoguće definirati zbog nedostatka statističkih podataka.		Svake godine	Povremena izvješća MZSS-a, MZOŠ-a,

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
			bespovratnih sredstava		Utvrdit će se tijekom prve godine rada i dogovoriti na Sektorskom nadzornom odboru.			AOO-a, ASO-a; Izvješća o praćenju projekata; Ocjenjivačka izvješća o radu
		Izgradnja sposobnosti obrazovnih stručnjaka za pružanje novih usluga osobama u nepovoljnom položaju, u prvom redu u sektoru SOO-a	Broj obrazovnih stručnjaka koji su sudjelovali u programu osposobljavanja ili su bili korisnici mjere tehničke pomoći	Broj	0	50	Svake godine	Izvješća MZOŠ-a, ASO-a ; Izvješća o praćenju projekata

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
Prioritet 3: Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti								
Mjera 3.1: Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira								
Jačati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući razvoj i provedbu usklađene politike za razvoj ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira i povećati sveukupnu relevantnost tržišta rada uključujući učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja	Udio (%) studenata u SOO-u /institucijama za visokoškolsko obrazovanje (prema uobičajenim razinama HKO-a) u pilot institucijama koji su prošli bilo koju vrstu obrazovanja/osposobljavanja koja se temelji na revidiranom HKO-u, moderniziranim nastavnim programima i mehanizmima			%	0 (početna vrijednost za vrstu aktivnosti koja je predviđena u okviru mjere e)	30	Svake druge godine	Izvešća MZOŠ-a, AZVO-a, ASO-a, statistika DZS-a; Ocjenjivačka izvješća o radu

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		<p>Uspostava posebnog nacionalnog centra za EKO</p> <p>Potporna uvođenju sustavnog postupka ocjenjivanja HKO-a od strane stručnjaka</p> <p>Provedba pokusnog ispitivanja određenih elemenata HKO-a</p> <p>Daljnja unaprjeđenja u postupku konzultacija o HKO-u i uvođenja HKO-a i s tim povezane kampanje za podizanje svijesti/izgradnju sposobnosti</p>	Broj mjera poduzetih kako bi se osigurala provedba HKO-a	Broj	0	4	Svake druge godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća MZOŠ-a, Odbora za HKO
		Ciljana potpora trajnom razvoju Sektorskih vijeća za SOO, metodologiji za razvoj kvalifikacija i okvirnih nastavnih programa	Broj profesionalnih standarda i kvalifikacija/okvirnih nastavnih programa koji su razvijeni do određenog standarda	Broj	20 (očekuje se do 20. travnja 2008.)	70	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a; izvješća radnih skupina za razvoj nastavnih programa

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		Potpora osmišljavanju i provedbi „Fonda za inovacije u SOO-u“ Pokusno ispitivanje Fonda za inovacije u SOO-u	Broj pilot strukovnih škola modela koje primaju potpore iz Pilot fonda za inovacije u SOO-u koji je utemeljen na osnovu Strategije za inovacije u SOO-u.	Broj	0	Najmanje 20	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a; Izvešća strukovnih škola
		Potpora institucionalnom razvoju i razvoju politika u području kontrole kvalitete SOO-a	Broj strukovnih škola koje provode pokusno testiranje samoocjenjivanja na mikrorazini	Broj	0	Najmanje 20	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a; Izvešća strukovnih škola
		Daljnja izgradnja sposobnosti zaposlenih u srednjim strukovnim školama i drugih ključnih praktičara i dionika u području kontrole kvalitete	Postotak zaposlenih i praktičara koji sudjeluju u izgradnji sposobnosti u ukupnom broj zaposlenih	%	0	Najmanje 20	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a; Izvešća strukovnih škola

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		Daljnja unaprjeđenja Informacijskog sustava za upravljanje strukovnim obrazovanjem (VETIS) i sustavne razmjene iskustava i informacija o kontroli kvalitete SOO-a.	Broj novih modula ¹⁷ koji su razvijeni u okviru VETIS-a	Broj	4	Najmanje 7	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a
Mjera 3.2: Jačanje sustava obrazovanja odraslih								
Unaprijediti vještine i sposobnosti odraslih i tako im omogućiti aktivnije sudjelovanje na tržištu rada	Broj nezaposlenih odraslih osoba i drugih ciljnih skupina na lokalnoj razini koji su upisani u nove/modernizirane programe za obrazovanje odraslih			Broj	Vrijednosti je trenutno nemoguće definirati zbog nedostatka statističkih podataka. Utvrdit će se tijekom prve godine rada i dogovoriti na Sektorskom nadzornom odboru .		Svake druge godine	Izvešća MZOŠ-a i ASO-a; statistika DZS-a, Ocjenjivačka izvješća o radu
		Razvoj institucionalnog okvira za lokalne centre/tijela za poduzetničke i druge vještine	Utvrđen niz kriterija za odabir institucija na lokalnoj razini	Broj	0	1	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća AOO-a; Ocjenjivačka izvješća o radu
		Izgradnja osnovnih sposobnosti odabranih lokalnih centara/institucija	Broj osmišljenih i provedenih modula za osposobljavanje predavača	Broj	0	Najmanje 4	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća AOO-a;
		Nabava opreme za odabrane lokalne centre/institucije	Nabavljena i instalirana oprema za	Broj	0	Najmanje 15	Svake druge godine	Izvešća o praćenju projekata;

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
			osposobljavanje.					Izvešća AOO-a;
		Sveobuhvatni razvoj programa za razvoj osnovnih sposobnosti u skladu s Referentnim okvirom EU-a za ključne sposobnosti	Broj razvijenih novih/moderniziranih programa za razvoj osnovnih vještina	Broj	0	Najmanje 10	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća AOO-a; MZOŠ-a; Ocjenjivačka izvješća o radu
Mjera 3.3: Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera								
Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih državnih ustanova i mjerodavnih nevladinih partnera u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te obrazovanja odraslih	Udio (%) zaposlenika i vanjskih stručnjaka/suradnika hrvatske javne ustanove i drugih ustanova koji su uspješno pohađali posebne aktivnosti za izgradnju sposobnosti i koji su ovlašteni pružati odgovarajuću potporu tekućoj reformi SOO-a i sustava obrazovanja odraslih			%	0	Najmanje 20	Svake godine	Izvešća MZOŠ-a, ASO-a, AOO-a
	Broj posebnih skupina (barem 10 zaposlenih u ASO-u/drugim ključnim institucijama po			Broj	0	Najmanje 14	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a i AOO-a

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
	svakoj aktivnosti) koji su uključeni u prilagođene programe osposobljavanja i drugu vrstu tehničke pomoći u određenim područjima SOO-a/obrazovanja odraslih i općenitom razvoju ASO-a							
		<p>Preispitivanje sadašnjih odgovornosti ASO-a/AOO-a i posebnih preporuka koje odražavaju sve veće zahtjeve hrvatskog sustava SOO-a/OO-a</p> <p>Potporna ASO-u i AOO-u u aktivnostima organizacije i upravljanja i u osmišljavanju i pripremi priručnika, operativnih postupaka, smjernica, kontrolnih lista i predložaka</p>	Broj mjera koje su poduzete kako bi se osigurala daljnja izgradnja sposobnosti u mjerodavnim institucijama	Broj	Vrijednosti je trenutno nemoguće definirati. Utvrdit će se u tijeku provedbe OP-a kroz evaluaciju.		Svake druge godine	Izvešća o praćenju projekata; Ocjenjivačka izvješća o radu

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		Razrada srednjoročnih planova za ASO-vu funkciju istraživanja i analize	Pripremljen srednjoročni plan za ASO-vu funkciju istraživanja i analize	Broj	0	1	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a
		Razrada programa međunarodnog partnerstva i Akcijskog plana za: planiranje unutaršnjeg razvoja, odlučivanje, cjelokupno upravljanje SOO-om, pripremu i sufinanciranje projekata, itd.	Pripremljen program međunarodnog partnerstva i Akcijski plan	Broj	0	1	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a
		Uspostava sustava izobrazbe za zaposlenike ASO-a/AOO-a i mjerodavnih zaposlenika drugih ključnih institucija	Pripremljen plan izobrazbe Broj osposobljenih osoba	Broj Broj	0 0	1 14	Svake godine	Izvešća o praćenju projekata; Izvešća ASO-a i AOO-a

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
--------------	----------------------	------------------------	----------------------------------	----------------	--------------------	----------------------	---------------------	-----------------

Prioritet 4: Tehnička pomoć

Mjera 4.1: Priprema projekta

Pripremiti listu projekata za sve operacije i mjere i osigurati da je dovoljan broj projekata potpuno sazrio i spreman za dostavu Odboru za odabir projekata tijekom trajanja programa.	Broj sazrijevanih projekata koji su spremni za ugovaranje			Broj	0	Najmanje 20	Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata: Izvješća Sektorskog nadzornog odbora
		Potporna krajnjim korisnicima u pripremi natječajne dokumentacije za ugovore o pružanju usluga i nabavi	Broj pripremljenih setova natječajne dokumentacije	Broj	0	Najmanje 8	Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata
		Potporna provedbenim tijelima u pripremi smjernica za potencijale tražitelje pomoći	Broj pripremljenih smjernica	Broj	0	Najmanje 5	Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata
		Potporna potencijalnim tražiteljima bespovratnih sredstava u pripremi prijave	Broj potencijalnih tražitelja pomoći koji primaju potporu iz tehničke pomoći	Broj	0	Najmanje 40	Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
Mjera 4.2: Upravljanje OP-om i izgradnja sposobnosti								
Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju pomoći iz komponente IV programa IPA	Kvaliteta upravljanja OP-om (sustava nadzora, sustava financijske kontrole, sustava za odabir projekata i sustava evaluacije)			Kriteriji i jedinice za mjerenje napretka i upravljanja OP-om utvrdit će Upravljački odbor za evaluaciju			Svake godine	Ocjenjivačka izvješća o radu
		Potporna hrvatskom upravljanju OP-om vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemama za dodjelu bespovratnih sredstava i javnim nabavama; Potporna hrvatskoj upravi OP-om u razradi sektorskih studija i master planova	Broj zaposlenih u upravljanju OP-om koji su uključeni u operacije za izgradnju sposobnosti	Broj	0	Najmanje 10	Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata
		Priprema i provedba aktivnosti informiranja i promidžbe	Broj organiziranih informativnih događanja	Broj	0	Najmanje 10	Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata
		Potporna (uključujući savjete i izobrazbu) socijalnim i gospodarskim partnerima, korisnicima i civilnom društvu za	Broj osoba uključenih u operacije izobrazbe ili tehničke pomoći	Broj	0	Najmanje 20	Svake druge godine	Izvješća o praćenju projekata

Poseban cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednih rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost	Krajnji cilj (2012.)	Učestalost revizije	Izvori podataka
		razvoj i provedbu mjera (uključujući sheme za dodjelu bespovratnih sredstava) u određenim sektorima						

3.3 Horizontalna pitanja

3.3.1 Ravnopravnost spolova i sprječavanje diskriminacije

U rujnu 2006. hrvatska je Vlada donijela Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. – 2010. (Narodne novine, br. 114/06). Pravna osnova za donošenje Nacionalne politike za ravnopravnost spolova u hrvatsko je zakonodavstvo uvedena stupanjem na snagu Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, br. 116/03), prema kojemu ravnopravnost spolova znači da su muškarci i žene ravnopravno zastupljeni na svim poljima javnog i privatnog života, da imaju isti status, jednake mogućnosti da ostvare sva prava te jednaku korist od ostvarenih rezultata. Ciljevi ove politike, koji su posebno bitni za Komponente III i IV programa IPA, obuhvaćaju smanjenje nezaposlenosti žena i uklanjanje diskriminacije, promicanje ženskog poduzetništva, te dosljednije provođenje mjerodavnih zakona iz područja radnog prava. Ona također jača i promiče mjere koje podržavaju usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza.

Primjena načela ravnopravnosti spolova i sprječavanja diskriminacije na temelju spolne ili rasne pripadnosti, etničkog podrijetla, vjeroispovijesti ili uvjerenja, povreda, dobi ili spolne orijentacije kao i mogućnost sudjelovanja osoba s invaliditetom u definiranju i odabiru operacija obavezni su sastavni dio politika i prakse Europske unije.

Tijekom programiranja, provedbe i evaluacije Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP) poštivat će se načela jednakih mogućnosti i nediskriminacije spolova i manjina. To će se osobito odraziti na pokazatelje nadzora i prikupljanje podataka te na provedbene postupke provedbe i smjernice.

Države članice i Komisija osigurat će promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena i integraciju perspektive spola kroz različite faze provedbe fondova.

Države članice i Komisija osigurat će i odgovarajući pristup financijskim sredstvima. Dostupnost sredstava osobama s invaliditetom bit će jedan od kriterija o kojima treba voditi računa prilikom definiranja operacija koje sufinanciraju Fondovi koje treba uzeti u obzir u različitim fazama provedbe.

Budući da će program IPA pripremiti Hrvatsku za strukturne fondove (posebno Europski socijalni fond), Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP) izrađen je i provodit će se u skladu s člankom 16. Uredbe o Europskom socijalnom fondu, koja navodi da tijekom različitih faza provedbe moraju biti poduzeti odgovarajući koraci u cilju sprječavanja diskriminacije na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjeroispovijesti ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije. Posebice u odnosu na ravnopravnost spolova, pristup uvođenja politike ravnopravnosti spolova kombinirat će se s posebnim aktivnostima u cilju unaprjeđenja održivog sudjelovanja i napretka žena u zapošljavanju (u okviru Prioriteta 2).

Kako bi se osiguralo poštivanje ovih načela na svim razinama provedbe, usvojit će se sljedeći postupci:

Osigurat će se **sudjelovanje predstavnika Ureda za ravnopravnost spolova te Ureda za ljudska prava Vlade RH** u radu Sektorskog nadzornog odbora u svrhu praćenja provedbe načela ravnopravnosti spolova i nediskriminacije;

Zahtjev za osiguravanjem i dokazivanjem primjene ravnopravnosti spolova i nediskriminacije u postupku provedbe programa IPA uključit će se kako u **informativne i propagandne kampanje** tako i u materijale vezane uz javne natječaje i pozive na dostavu prijedloga projekata;

Od **tražitelja** pomoći iz programa IPA očekivat će se da pokažu na koji način njihov projekt promiče jednake mogućnosti ili na neki drugi način rješava pitanje potencijalne spolne pristranosti (npr. pružanjem na tržištu rada informacija usmjerenih na različite spolove i napore projekta da se prevladaju prepreke ravnopravnosti);

Implikacije vezane uz ravnopravnost spolova i nediskriminaciju uzimat će se u obzir tijekom **postupka ocjene projekta te prilikom donošenja kriterija za odabir**;

Zahtjev za poštivanjem načela jednakih mogućnosti i nediskriminacije tijekom provedbe projekta ugradit će se u **ugovore** sklopljene s korisnicima pomoći, te će se provjeravati u okviru **internih kontrola i neovisnih postupaka revizije**;

Pokazatelji vezani uz neposredne rezultate i rezultate projekata raščlanjivat će se po spolu ako je potrebno, u svrhu **nadzora** projekta i programa, kako je utvrđeno u odjeljku 3.2¹⁸;

Godišnja izvješća o provedbi Operativnog programa sadržavat će komentare o aktivnostima vezanim uz jednake mogućnosti;

Ondje gdje je to bitno, učinak Operativnog programa na ravnopravnost spolova promatrat će se kao dio njegove **evaluacije**.

Operativna struktura osigurat će da su sve operacije koje se sufinanciraju iz programa IPA usklađene s politikom jednakih mogućnosti i zakonodavstvom Zajednice te da im doprinose.

3.3.2 Održivi razvoj i zaštita okoliša

Ovaj Operativni program ne sadrži konkretne mjere vezane uz zaštitu okoliša. No, kako bi se osiguralo da se tijekom upravljanja programom i tijekom njegove provedbe poštuju načela održivog razvoja i zaštite okoliša, usvojiti će se sljedeći postupci:

Zahtjev za promicanjem zaštite okoliša i održivog razvoja u postupku provedbe programa IPA ugradit će se kako u **informativne i promidžbene kampanje** tako i u materijale vezane uz javne natječaje i pozive na dostavu prijedloga projekata;

Od **tražitelja** pomoći iz programa IPA očekuje se da dokažu da njihov projekt nije štetan za okoliš, da potvrde da neće imati nikakav utjecaj na okoliš, i/ili da predoče na koji će način projekt pozitivno doprinijeti održivom razvoju; ovi će se čimbenici uzeti u obzir tijekom postupka ocjene projekta i pri donošenju kriterija za odabir; po potrebi; ondje gdje je to potrebno, projekti bi trebali biti usklađeni s normama Procjene utjecaja na okoliš EU-a.

Moguće posljedice procjene utjecaja na okoliš tijekom faze odabira projekta bit će ugrađene u **ugovore** sklopljene s korisnicima pomoći, te će se provjeravati u okviru **internih kontrola i neovisnih postupaka revizije**;

Godišnja izvješća o provedbi Operativnog programa sadržavat će komentare o aktivnostima vezanim uz zaštitu okoliša i održivi razvoj;

Učinak Operativnog programa na zaštitu okoliša i održivi razvoj promatrat će se kao dio njegove **evaluacije**.

Sve potrebne postupke vezane uz procjenu utjecaja na okoliš provodit će Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva (MZOPUG) ili nadležna lokalna tijela. U provedbi postupka procjene utjecaja na okoliš koristit će se postojeće institucionalne strukture, a zatražit će se i tehnička pomoć za jačanje profesionalne sposobnosti.

Republika Hrvatska provodi procjene utjecaja na okoliš za pojedinačne projekte od 1984. kada je taj postupak definiran u Zakonu o prostornom planiranju i uređivanju prostora. Od 1994., kada je donesen Zakon o zaštiti okoliša (NN 94/1994, 128/1999), postupak procjene utjecaja na okoliš uređuje ovaj Zakon i njegovi provedbeni propisi. Provedbeni propis koji je na snazi je Pravilnik o procjeni utjecaja na okoliš (NN 59/00, 136/2004, 85/2006). U zakon i pravilnik ugrađena je većina zahtjeva iz Direktive Vijeća 85/337/EEZ od 27. lipnja 1985. o procjeni učinka nekih javnih i privatnih projekata na okoliš izmijenjena i dopunjena Direktivama 97/11/EEZ i 2003/35/EZ, vezano uz: uspostavu nadležnih tijela, procjenu učinka na okoliš u prekograničnom kontekstu, opis postupka procjene učinka na okoliš te procjenu izravnih i neizravnih učinaka.

Prenošenje preostalih odredaba Direktive u hrvatsko zakonodavstvo osigurat će se donošenjem novog Zakona o zaštiti okoliša u drugoj polovici 2007. te donošenjem provedbenih propisa o procjeni utjecaja na okoliš. U tom se smislu provodi projekt u okviru programa CARDS 2003. "Procjena utjecaja na okoliš – Smjernice i obuka". Projekt je započeo u srpnju 2005. i nedavno je proveden. Ovaj je projekt pomogao u prenošenju Direktive Vijeća 85/337/EEZ, kao i u jačanju administrativne sposobnosti državnih službenika koji se bave procjenom utjecaja na okoliš na nacionalnoj i županijskoj razini, te u promicanju sudjelovanja javnosti u postupku procjene utjecaja na okoliš. Vjerojatno će i dalje postojati potreba za aktivnostima vezanim uz jačanje sposobnosti.

Donošenjem novog Zakona o zaštiti okoliša i njegovih posebnih podzakonskih propisa prenijet će se:

odredbe Direktive 2001/42/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 27. lipnja 2001. o procjeni učinaka pojedinih planova i programa na okoliš,

odredbe Direktive Vijeća 96/61/EZ od 24. rujna 1996. o integriranom sprečavanju i kontroli onečišćenja.

Povrh toga, predviđa se i prenošenje Direktive 2004/35/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o ekološkoj odgovornosti u odnosu na sprječavanje i otklanjanje štete u okolišu. Priznata načela zaštite okoliša, uključujući također i načelo 'zagađivač plaća' u Hrvatskoj su već na snazi.

3.4 Komplementarnost s ostalim oblicima pomoći

3.4.1 Prethodna i planirana pomoć Europske unije

Programiranje pomoći iz projekta IPA uzima u obzir iskustva s prethodnom pomoći EU-a u području razvoja ljudskih potencijala i socijalnog uključivanja. Pažnja se također usmjerava na potrebu da se pomoć iz programa IPA koordinira s intervencijama koje financiraju međunarodne financijske institucije i međunarodni donatori.

Kao sastavni dio pregleda svih prijašnjih i planiranih projekata pomoći EU-a, procijenit će se sve mjere i njihove sastavne aktivnosti u okviru ovog Operativnog programa u onoj mjeri u kojoj je to moguće kako bi se izbjeglo preklapanje s takvom pomoći.

Općenito, pomoć EU-a Hrvatskoj razvila se iz poslijeratne humanitarne pomoći i pomoći za obnovu (u kasnim devedesetima) preko potpore za stabilizaciju i pridruživanje (program CARDS) do korištenja tri pretprikladna programa (Phare, ISPA i SAPARD) za 2005. i 2006. No ipak ostaje činjenica da je veliki dio pomoći Europske unije Hrvatskoj usmjeren na ublažavanje posljedica rata i da je tek relativno nedavno pažnja preusmjerena na razvoj sposobnosti javne uprave bilo na nacionalnoj ili na lokalnoj razini.

Pomoć Europske unije na ovom području do sada je bila usmjerena na tri skupine pitanja: razvoj politike, institucionalnu reformu i izgradnju sposobnosti te pripremu za upravljanje Europskim socijalnim fondom pomoću iskustva stečenog sa shemama za dodjelu bespovratnih sredstava.

U području zapošljavanja projekti su usmjereni na jačanje administrativne sposobnosti kako na nacionalnoj tako i na lokalnoj razini, kao i na pripremanje uprave za djelotvornu apsorpciju buduće pomoći iz Europskog socijalnog fonda, ali do određene razine.

Projekt u okviru programa CARDS 2001. 'Restrukturiranje tržišta rada' započet sredinom 2003. dovršen je krajem 2005. Ovim je programom postignuto sljedeće:

U četiri županije provedeno je istraživanje tržišta rada, a na temelju dobivenih rezultata kasnije je provedena Studija tržišta rada za ove četiri županije.

Izrađena je strategija za Usluge profesionalnog usmjeravanja; osposobljeno je 12 savjetnika iz Odsjeka za profesionalno usmjeravanje da dalje osposobe one osobe u školama i samom HZZ-u koje učenicima pružaju usluge informiranja i savjetovanja o mogućnostima koje im se pružaju na tržištu rada.

Osposobljeno je 26 savjetnika iz HZZ-a za pružanje usluga osobama s invaliditetom i teže zapošljivim osobama.

Uspostavljen je program CASCAiD kako bi se unaprijedio sustav profesionalnog usmjeravanja.

Kupljena je i instalirana računalna oprema u Središnjoj i područnim službama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa ustupljeno je 36 računala za potrebe programa CASCAiD.

Fond za razvoj i zapošljavanje i Europska komisija potpisali su ugovor o donaciji od 1.500.000 eura za financiranje centara za mobilnost.

Osnovano je 7 centara za mobilnost u svrhu pružanja usluga radnicima zaposlenim u poduzećima koja prolaze kroz proces restrukturiranja. Također su osposobljeni i savjetnici za obavljanje tih poslova.

Jedno od iskustava stečenih tijekom ovog projekta odnosila se na složenost preduvjeta koje je potrebno ispuniti kako bi se uspostavili centri za mobilnost.

U okviru projekata CARDS 2002 i CARDS 2004 'Lokalna partnerstva za zapošljavanje', osam je županija primilo tehničku pomoć za uspostavu lokalnih partnerstava za zapošljavanje, te su razvile strategije razvoja ljudskih potencijala na razini županije, uspostavile prateći institucionalni sustav te izradile listu projekata.

Uspostavljena su četiri Regionalna vijeća za tržište rada i četiri tematske radne skupine za Razvoj ljudskih potencijala. Planira se da će županije u kojima su smještene primiti bespovratna sredstva za promicanje pristupa zapošljavanju (uključujući i samozapošljavanje) na lokalnim tržištima rada.

Projekt CARDS 2002 svi su dionici smatrali uspješnim osim što nije bilo odmah dostupnih shema za dodjelu bespovratnih sredstava. U tom je smislu projekt CARDS 2004 bio uspješniji, no još uvijek se trebaju razmotriti održivost sklopljenog partnerstva te činjenica da je županijska razina možda preniska baza za izradu djelotvorne strategije zapošljavanja; suradnja između županija kako bi se izradila strategija za više županija (na razini NUTS II ili nižoj) također zavrjeđuje pozornost. U svakom slučaju, na temelju iskustva stečenog u ova dva projekta lokalna partnerstva treba sklopiti i u preostalih 13 hrvatskih županija.

Očekuje se da će projekt u okviru CARDS-a 2003 'Decentralizacija i reorganizacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje' unaprijediti regionalne i lokalne sposobnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje promicanjem vještina, tehničkog znanja i iskustva nužnog za decentralizirane aktivnosti HZZ-a, što će rezultirati izravnijim uključivanjem u lokalne razvojne potrebe i inicijative. Nakon završetka projekta trebalo bi ocijeniti njegove neposredne rezultate i učinak kako bi se mogli izvući zaključci u vezi s daljnjom decentralizacijom HZZ-a. Istovremeno, uzimat će se u obzir i modernizacija HZZ-a koja je u tijeku uz pomoć sredstava iz ovog Operativnog programa.

Nedavno je započeo projekt u okviru programa PHARE 2005 'Aktivne mjere za zapošljavanje skupina kojima prijete socijalna isključenost'. Cilj je ovog projekta nezaposlenim osobama kojima prijete socijalna isključenost olakšati pristup tržištu rada služeći se aktivnim politikama koje su prilagođene njihovim potrebama. Od ovog se projekta očekuju sljedeći rezultati čija će se komplementarnost i sinergija s ovim Operativnim programom strogo nadzirati:

- Dubinska analiza postojećih poticajnih mjera zapošljavanja;
- Izrada novog niza mjera koje će se, po potrebi, nadograditi na prethodne te njihova naknadna evaluacija;
- U kontekstu procesa ranije spomenute modernizacije koja je trenutno u tijeku, veće profesionalne sposobnosti HZZ-a u izradi i provođenju aktivnih politika zapošljavanja;
- Viša razina zapošljivosti društvenih skupina kojima prijete socijalna isključenost.

Reforma sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja bila je jedan od primarnih ciljeva programa CARDS. Proces modernizacije sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Hrvatskoj primao je stalnu tehničku pomoć. Uz pomoć iz programa CARDS 2002 'Strukovno obrazovanje i osposobljavanje: program modernizacije i izgradnje institucija' izrađeni su strategija za taj sektor te prijedlog sadržaja zakona vezanih uz strukovno obrazovanje i osposobljavanje.

Shema za dodjelu bespovratnih sredstava koja je pokrenuta u okviru tog istog programa te provedena u okviru projekta CARDS 2003 za strukovno obrazovanje i osposobljavanje ima za cilj poboljšati kvalitetu strukovnog obrazovanja i usavršavanja u Hrvatskoj te njegovu usklađenost s potrebama na tržištu rada razvojem inicijativa utemeljenih na partnerstvu i usmjerenih na podizanje razine kvalitete i usklađenosti s potrebama pojedinaca i tržišta rada. Shema za dodjelu bespovratnih sredstava u okviru projekta CARDS 2003 bila je uspješna s obzirom na broj primljenih prijava, no pristup centara izvrsnosti nije proveden onako kako je izvorno zamišljen. Međutim, ovom će se konceptu, kao i široj reformi sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, posvetiti daljnja pozornost u kontekstu budućeg razvoja, kako u okviru komponente IV tako i u okviru buduće pomoći iz Europskog socijalnog fonda.

Ti projekti u okviru programa CARDS također potiču razvoj Sektorskih vijeća i izradu novih programa za stjecanje kvalifikacija i obrazovanje. Program CARDS također će pružiti pomoć u razvoju suvremenog i fleksibilnog koncepta obrazovanja odraslih u Hrvatskoj usklađenog s novim zahtjevima tržišta rada, pristupom cjeloživotnog učenja i primjerima najbolje prakse u EU.

Što se tiče područja socijalne uključenosti, intervencije u okviru programa Phare poticat će puno sudjelovanje Roma i ostalih manjina u gospodarskom, obrazovnom, kulturnom i socijalnom životu hrvatskog društva.

Projekt u okviru programa CARDS 2002 za potporu Pružanju socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora završen je 2006. To je bila prva značajna potpora partnerstvu s nevladinim sektorom u pružanju socijalnih usluga. Glavni rezultati bili su tehnička pomoć Nacionalnoj zakladi za razvoj civilnog društva, resornim ministarstvima i krajnjim korisnicima, kao i provedba Sheme za dodjelu bespovratnih sredstava. Predano je 105 prijedloga projekata, izabrano njih deset, a dovršeno devet.

Projekt iz programa CARDS 2003 koji podupire Pružanje socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora i dalje podupire inovativne sposobnosti nevladinih udruga u ovom području, a još je jedan takav projekt u tijeku u okviru programa CARDS 2004.

Program CARDS u sektoru visokog obrazovanja usmjeren je na usklađivanje zakonodavstva i jačanje administrativnih sposobnosti državnih upravnih tijela nadležnih za provedbu usklađenog zakonodavstva. Ovo se prije svega odnosi na pitanja akreditacije i kontrole kvalitete ustanova za visoko obrazovanje, s ciljem uklanjanja prepreka mobilnosti studenata i stvaranja fleksibilnog tržišta rada.

Putem programa TEMPUS hrvatske su vlasti i sveučilišta stekla iskustvo u upravljanju shemama za dodjelu bespovratnih sredstava u području visokog obrazovanja. Nacionalni ured za Tempus smješten je u okviru Agencije za znanost i visoko obrazovanje i odgovoran je za koordiniranje provedbe programa TEMPUS; iskustvo u upravljanju shemama za dodjelu bespovratnih sredstava ostaje u okviru raznih sveučilišta koja su glavni korisnici programa TEMPUS.

Putem projekata navedenih u donjoj tablici administrativne su sposobnosti unaprijeđene do te mjere da pružaju određeni temelj za upravljanje, provedbu, reviziju i kontrolu budućih mjera sličnih mjerama Europskog socijalnog fonda. Međutim, pomoć još uvijek nije usmjerena na brojna područja (kao što su zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, nediskriminacija, socijalni dijalog i politika ravnopravnosti spolova).

Projekti u Hrvatskoj koje financira EU (2001.-2006.) važni za Operativni program za razvoj ljudskih potencijala.

Program/godina	Naziv projekta	Status
CARDS 2001	Ljudski potencijali – Strukovno obrazovanje i osposobljavanje	završen
CARDS 2001	Restrukturiranje tržišta rada	završen
CARDS 2002	Strukovno obrazovanje i osposobljavanje: modernizacija i izgradnja institucija	završen
CARDS 2002	Pružanje socijalnih usluga od neprofitnog sektora	završen
CARDS 2002	Lokalno partnerstvo za zapošljavanje	završen
CARDS 2002	Mobilnost u visokom obrazovanju: politike i propisi za priznavanje diploma	završen
CARDS 2003	Pomoć nacionalnom razvojnom planiranju	u tijeku
CARDS 2003	Poboljšavanje škola za strukovno obrazovanje i osposobljavanje-ustrojavanje centara izvrsnosti	u tijeku
CARDS 2003	Pružanje socijalnih usluga od neprofitnog sektora	u tijeku
CARDS 2003	Decentralizacija i reorganizacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	u tijeku
CARDS 2003	Jačanje Agencije za znanost i visoko obrazovanje u njezinoj ulozi kontrole kvalitete i razvoj pratećeg informacijskog sustava	u tijeku
CARDS regionalni 2003	Projekt pomoći socijalnim institucijama	u tijeku
CARDS 2004	Obrazovanje odraslih	planira se
CARDS 2004	Pružanje socijalnih usluga od neprofitnog sektora	u tijeku
CARDS 2004	Lokalno partnerstvo za zapošljavanje – 2. faza	u tijeku
Phare 2005:	Aktivne mjere zapošljavanja skupina kojima prijeti socijalna isključenost	u tijeku
Phare 2005	Projekt potpore Romima	planira se
Phare 2006	Projekt potpore Romima	planira se
Phare 2006	Izgradnja institucija za sve elemente struktura programa IPA/SF – nastavak prvog gore navedenog projekta u okviru programa CARDS 2003	planira se
Phare 2006	Priprema liste projekata za program IPA	planira se

3.4.2 Načela koja uređuju komplementarnost s komponentom I programa IPA

Pomoć iz komponente I može se koristiti za jačanje institucionalnih sposobnosti i financiranje pripreme za upravljanje i provedbu budućeg Europskog socijalnog fonda, ali samo u mjeri u kojoj to područje nije već pokriveno sredstvima iz komponente IV (u okviru koje je u Provedbenoj uredbi programa IPA ova aktivnost izričito navedena kao poželjna).

S obzirom na raznolikost i opseg zahtjeva postavljenih pred komponentu I, nije predviđena njena široka uporaba u svrhu potpore pripremama za upravljanje pomoći iz Europskog socijalnog fonda, uz moguću izuzetku 'twinning' projekata koji su predviđeni ili na razini komponente IV ili zajedno s komponentom III i širim rješenjima programa IPA. U svakom slučaju, predviđeno je da komponenta I značajno doprinese poboljšanju djelotvornosti javne uprave općenito što će pozitivno djelovati na tijek Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala i pripreme za upravljanje Europskim socijalnim fondom kroz pomoć koja se pruža u okviru komponente IV.

Prema tome, komponenta I može u različitoj mjeri doprinijeti financiranju povezanih aktivnosti poput:

- modernizacije redovnog obrazovnog sustava i jačanja administrativne sposobnosti u tom području;
- nadogradnja zakonodavstva vezanog uz zaštitu zdravlja i sigurnost na radu te njegova provedba kao i provedba radnog prava općenito;
- usklađivanje s pravnom stečevinom Zajednice u području pitanja radnog prava i nediskriminacije kao i pitanja ravnopravnosti spolova.

3.4.3 Komplementarnost s Operativnim programom za regionalnu konkurentnost

Operativni program za regionalnu konkurentnost uključuje sljedeća dva operativna Prioriteta:

- *Unaprjeđenje razvojnog potencijala regija koje zaostaju u razvoju*
- *Jačanje konkurentnosti hrvatskog gospodarstva.*

Operativni program za razvoj ljudskih potencijala sa svoje strane sadrži tri operativna prioriteta:

- *Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada*
- *Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada*
- *Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti*

Očito je da će provedba mjera u okviru Prioriteta OP-a za regionalnu konkurentnosti povećati mogućnosti za ostvarivanje djelotvornijeg tržišta rada dok će mjere provedene u okviru ovog Operativnog programa doprinijeti razvoju usklađenijeg i konkurentnijeg hrvatskog gospodarstva.

U kontekstu razvoja komplementarnosti između oba OP-a, kombinacija prijedloga iz dolje prikazane tablice trebala bi imati neto učinak jačanja kohezije i konkurentnosti. Dok će se svi takvi prijedlozi ocjenjivati u smislu odgovarajućih mehanizama provedbe, njihovo prihvaćanje i provedba bit će utvrđeni na razini pojedinačnih poduzetih aktivnosti, uključujući primjenu odgovarajućih kriterija za odabir projekata koji odražavaju ciljeve oba OP-a.

U kontekstu postizanja veće komplementarnosti, određeni neizravni učinci isto će doprinijeti postizanju tog cilja. Opće jačanje kohezije i konkurentnosti trebalo bi promicati *sve veću i održivu potražnju za odgovarajuće kvalificiranom radnom snagom* u skladu s prioritetima 1 i 3 ovog Operativnog programa. Istovremeno, rezultati koji proizlaze iz Prioriteta 2 (*Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada*) doprinose posizanju tog cilja iako je njihov učinak manje neposredan.

Prioritet	Komplementarnost RC OP-a/HRD OP-a
<p>Prioritet 1(HRD OP)</p> <p><i>Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada</i></p>	<p>Mjera 1 usredotočit će se na uspostavljanje Lokalnih partnerstava za zapošljavanje (LPZ) u svakoj hrvatskoj županiji. Osim toga, budući da je prvih osam LPZ-a već osnovano u područjima koja zaostaju u razvoju, u tim će se područjima promicati i partnerstva među županijama.</p> <p><i>Pilot centar za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje</i> osnovat će se u okviru Mjere 2 i smjestiti u području koje zaostaje u razvoju, uz lokalni <i>Centar za MSP</i> koji će se uključiti kao partner. Ujedno će aktivnosti horizontalnije prirode uključivati posebne kriterije za odabir koji će uzimati u obzir regionalne razlike.</p>
<p>Prioritet 2 (HRD OP)</p> <p><i>Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada</i></p>	<p>Za obje Mjere predložene u okviru Prioriteta 2 (<i>Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju i obrazovanju</i>) razvit će se nove aktivnosti koje će se posebno usredotočiti na regionalne razlike, a podupirat će ih horizontalnije aktivnosti koje će se uključiti putem posebnih kriterija za odabir.</p>
<p>Prioritet 3 (HRD OP)</p> <p><i>Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti</i></p>	<p>U okviru Mjere 1 (<i>Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira</i>) razvoj početnih nastavnih programa uključivat će discipline povezane¹⁹ s informacijskom tehnologijom i biotehnologijom i predstavnike projekta <i>ICT klastera</i> i projekta <i>biotehnološkog inkubatora</i> u okviru prioriteta 2 RC OP-a u rad mjerodavnih Sektorskih vijeća za SOO koji su zaduženi za razvoj nastavnih programa u tim sektorima). Osim toga, velik udio škola "modela" čiji će se razvoj pomagati u okviru fonda za inovacije u SOO-u smjestit će se u područja koja zaostaju u razvoju.</p> <p>U okviru Mjere 2 (<i>Jačanje sustava cjeloživotnog učenja i stručnog visokog obrazovanja</i>) poduzet će se koraci kako bi se osiguralo da aktivnosti povezane uz cjeloživotno učenje budu usredotočene na slabije razvijena područja.</p>
<p>Prioritet 1 (RC OP)</p> <p><i>Unaprjeđenje razvojnih mogućnosti područja koja zaostaju u razvoju</i></p>	<p>Zbog naglaska na određena zemljopisna područja, aktivnosti u okviru ove mjere bit će usmjerene na određene skupine osoba u nepovoljnom položaju, posebno one u područjima koja zaostaju u razvoju. Osim toga, prednost se može dati projektima koji promiču povećano zapošljavanje: posebno skupina koje su u nepovoljnom položaju iz drugih razloga, uključujući dugotrajno nezaposlene, žene, osobe s invaliditetom i manjinske skupine.</p>
<p>Prioritet 2 (RC OP)</p> <p><i>Jačanje konkurentnosti hrvatskog gospodarstva</i></p>	<p>Aktivnosti izobrazbe i izgradnje sposobnosti u okviru ovog Prioriteta bit će komplementarne široj ulozi HRD OP-a. One će posebno biti usredotočene na pružanje ciljanih konzultantskih usluga MSP-u te na potporu koja doprinosi stvaranju i rastu tehnoloških poduzeća i poduzeća utemeljenih na znanju (uglavnom sa sveučilišta i istraživačkih institucija) te MSP-a unaprjeđivanjem infrastrukture i pristupa tehnologiji i uslugama razvoja poduzetništva posebno u sektorima s velikom dodanom vrijednošću.</p>

Koordinacija i komplementarnost između ta dva OP-a u praksi će se osigurati članstvom u oba Sektorska nadzorna odbora. Za pojedinosti vidi Poglavlje 5.

3.4.4. Drugi operativni programi i komponente programa IPA

U odnosu na **Komponentu II**, Prekogranična suradnja – PS, mjerodavna tijela pažljivo će pratiti položaj posebno s obzirom na činjenicu da OP-ovi za prekograničnu suradnju potencijalno pokrivaju cijeli hrvatski državni teritorij dok mjere koje podržavaju mogu biti slične onima koje podržava HRD OP.²⁰

Komponenta V (Ruralni razvoj) će se odnositi na posebnu izobrazbu poljoprivrednika, a općenita izobrazba je obuhvaćena komponentom IV. I ovdje će stanje pažljivo nadzirati sektorski odbor za praćenje operativnog programa za IPARD (u kojem će sudjelovati Komisija, Glavna uprava za poljoprivredu, u savjetodavnom svojstvu), a on će također pratiti i svu podršku koja se pruža u sklopu nacionalnih programa obuke koji odgovaraju na specifične potrebe za obukom poljoprivrednika.

Iako je vjerojatno da će se javiti samo u određenim okolnostima, mjerodavna tijela pažljivo će pratiti i komplementarnost operativnim programima za promet i okoliš.

Kao što je navedeno u poglavlju 5.1., utvrđen je niz institucionalnih rješenja za promicanje komplementarnosti i usklađenosti između različitih komponenata programa IPA i OP-ova koje one podržavaju. S tim ciljem, SDURF će preuzeti odgovornost za koordinaciju aktivnosti programiranja i nadzora u okviru programa IPA u Hrvatskoj dok će njegov Odjel za programe EU-a namijenjene jačanju institucionalne sposobnosti za pridruživanje biti nadležan za koordinaciju **Komponenta I, II i V** programa IPA. Odjel za programe Europske unije namijenjene promicanju gospodarske i socijalne kohezije preuzet će odgovornost za koordinaciju **Komponenti III i IV** programa IPA.

Uz opću koordinacijsku funkciju koju će preuzeti Nadzorni odbor programa IPA, predstavnici Sektorskih nadzornih odbora za Komponentu II (Prekogranična suradnja) i Komponentu V (Ruralni razvoj) bit će pozvani, ako bude potrebno, da sudjeluju u Nadzornim odborima RC OP/OP LJP. Odborima će predsjedavati zamjenik državne tajnice SDURF-a odgovoran i za koordinaciju sva četiri OP-a.

3.4.5. MFI i drugi međunarodni donatori

Svjetska banka odobrila je zajam od 85 milijuna USD (67,8 milijuna EUR) za Projekt razvoja obrazovnog sektora (ESDP) u 2005. godini. Glavni cilj ESDP-a jest „*unaprijediti podučavanje i učenje na svim razinama*“.

Ključni prioriteti ESDP-a uključuju: **(i)** uvođenje državne mature i prakse ocjenjivanja na sustavnoj i institucionalnoj razini; **(ii)** razvoj sustava za pomoć u odlučivanju kao što je Informacijski sustav za upravljanje obrazovanjem, **(iii)** napore za unaprjeđenje upravljanja, uključujući razvoj politike, planiranje i sposobnosti financijskog upravljanja na središnjoj razini, sposobnosti upravljanja i koordinacije na regionalnoj razini i obrazovno vodstvo na razini škola i **(iv)** unaprjeđenje razine školovanja i stvaranje profesionalnih zajednica za učenje u školama izobrazbom stručnjaka za nastavne planove i programe, stručnim usavršavanjem učitelja, novim objektima za podučavanje i učenje, unaprjeđenjem područnih centara za osposobljavanje učitelja i novim materijalima za nastavne planove i programe za učitelje.

Provedba projekta započela je u 2006. godini i on će se koristiti i za financiranje fizičke infrastrukture za strukovne škole u kombinaciji sufinanciranjem od strane države. Pripremna faza projekta ukazala je na niz „gorućih problema“ u odnosu na institucionalnu sposobnost MZOŠ-a, uključujući potrebu razvoja usklađene vizije za razvoj obrazovanja i iscrpni plan provedbe za korištenje sredstava u nadolazećem razdoblju.

O obzirom na njegovu prirodu i opseg poduzet će se određeni koraci kojima će se osigurati nadzor nad ovim projektom uključujući sve vidove politike, operativne vidove i vidove sposobnosti mjera vezanih uz obrazovanje koje su uključene u ovaj Operativni program.

Projekt Svjetske banke za razvoj sustava socijalne skrbi (čiji glavni korisnik je MZSS) omogućava zajam od 31 milijuna eura koji Vlada Republike Hrvatske sufinancira s 14 milijuna eura i za koji je Švedska agencija za međunarodnu razvojnu suradnju odobrila donaciju od 1,6 milijuna eura.

Projekt razvoja sustava socijalne skrbi uključuje tri sastavnice: unaprijediti kvalitetu socijalnih usluga i smanjiti udio rezidencijalne skrbi, obnoviti prostore institucija za socijalnu skrb, i razviti informatički operativni sustav.

Drugi važni bilateralni donatori uključuju:

GTZ, Njemačka (projekt SOO-a vrijedan 1 milijun eura koji se usredotočuje na trogodišnji SOO, promicanje škola izvrsnosti)

Kulturkontakt, Austrija (projekti u sektoru turizma, o izobrazbi poduzetnika i ravnatelja škola) i

DfID, UK: Projekt „*Jačanje strategija tržišta rada u Hrvatskoj i pružanje usluga u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje*“ financijski je podržao Ured za međunarodni razvoj Velike Britanije pod stručnim vodstvom stručnjaka iz britanskog Ureda za međunarodni razvoj, Ureda za rad i mirovine i Ureda za obrazovanje i vještine. Glavni cilj projekta bio je jačati okvir socijalne politike za razvoj hrvatskog Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja i podržati razvoj Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Sastoji se od dvije sastavnice:

- Razvoj prvog Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja u skladu s Europskom strategijom zapošljavanja
- Razvoj i provedba programa za izobrazbu i razvoj vještina zaposlenih u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Provedba projekta započela je u siječnju 2003. godine i završila krajem 2004. godine. Nacionalni akcijski plan zapošljavanja Vlada Republike Hrvatske odobrila je u prosincu 2004. godine. Od posebne važnosti su i sljedeći:

Austrijsko Ministarstvo gospodarstva i rada, Austrija: U 2006. godini započeta je provedba projekta „*Evaluacija aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj*“ uz financijsku potporu austrijskog Ministarstva gospodarstva i rada. Provodio ga je Institut za socijalna istraživanja L&R iz Beča i Hrvatski zavod za zapošljavanje. Projekt će se nastaviti u 2007. godini i nadzirat će se u kontekstu projekta Phare 2005 o „*Aktivnim mjerama zapošljavanja skupina kojima prijeti socijalna isključenost*“.

Švedski nacionalni odbor za tržište rada, Švedska: 2-dnevni seminar za osoblje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje „*Švedska iskustva u provedbi projekata Europskog socijalnog fonda*“ održan je u svibnju 2006. godine.

U mjeri u kojoj je to izvedivo i kako bi se osigurala komplementarnost navedenih donatorskih aktivnosti s ovim operativnim programom, Voditelj Operativne strukture, zajedno s mjerodavnim tijelima, osigurat će se poštivanje načela članka 9. nacrta Provedbene uredbe programa IPA (usklađenost provedbe pomoći).

3.5. Indikativni popis velikih projekata

U okviru HRD OP i u skladu s odredbama članka 157.2 nacrta Provedbene uredbe programa IPA nisu predviđeni nikakvi veći projekti (tj. oni koji zahtijevaju doprinos IPA-e veći od deset milijuna eura).

4. FINANCIJSKE TABLICE

4.1 Izračun doprinosa Zajednice

4.1.1 Indikativni financijski ponderi VIPD-a (glavna interventna područja)

Prioritet	VIPD	HRD OP
1. Privlačenje i zadržavanje više ljudi u zaposlenosti	30-40 %	39%
2. Unaprjeđenje prilagodljivosti poduzeća i radnika	20-30 %	0%
3. Povećanje ulaganja u ljudski kapital	30-40 %	32%
4. Jačanje administrativne sposobnosti	10-20 %	19%
Tehnička pomoć		10%
Ukupno	100-140%	100%

Ova tablica pokazuje uočljivi pomak od indikativnih alokacija koje su navedene u prvom VIPD-u pod "glavna područja intervencija". To je odraz naknadne dubinske procjene potreba u Hrvatskoj koja ukazuje da će se u odnosu na glavna područja intervencije VIPD-a

- unaprjeđenje prilagodljivosti poduzeća i radnika
- povećanje ulaganja u ljudski kapital

veći naglasak u početnoj fazi programa staviti na daljnje jačanje politike i operativne sposobnosti u mjerodavnim institucijama i mjerodavnim partnerima te na razvoj analitičke osnove za daljnji napredak povezane aktivnosti.

4.1.2. Primjena članka 153. Provedbene uredbe programa IPA

Prihvatljivi izdaci čije se sufinanciranje predlaže u okviru Komponente IV programa IPA temeljit će se na javnim rashodima u skladu s člankom 153.1 Provedbene uredbe programa IPA.

Osim toga, doprinos Zajednice neće prelaziti gornju granicu od 85% prihvatljivih izdataka na razini svakog od prioriteta.

Niti na jednu od operacija neće se primjenjivati viša stopa sufinanciranja od one povezane s predmetnim prioritetom.

4.1.3. Trajanje programa

U sklopu trajanja ovog programa, niže navedene financijske tablice će se revidirati na trogodišnjoj osnovi.

4.2 Financijske tablice

GODINE 2007.-2009.	Javni rashodi				Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Doprinos Zajednice (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa sufinanciranja IPA-e	Ostalo (IFI, etc.)
	(1) = (2) + (3) (Euro)	(2) Euro	(3) Euro	(4)=(2)/(1) (%)	Euro
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	11.176.472	9.500.000	1.676.472	85%	0
Mjera 1.1. Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada	7.176.472	6.100.000	1.076.472		0
Mjera 1.2. Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje	4.000.000	3.400.000	600.000		0
Prioritet 2: Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	10.588.237	9.000.000	1.588.237	85%	0
Mjera 2.1. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju	8.235.296	7.000.000	1.235.296		0
Mjera 2.2. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju	2.352.941	2.000.000	352.941		0
Prioritet 3: Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	18.764.706	15.950.000	2.814.706	85%	0
Mjera 3.1. Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira	8.294.118	7.050.000	1.244.118		0
Mjera 3.2. Jačanje sustava obrazovanja odraslih	6.000.000	5.100.000	900.000		0
Mjera 3.3. Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera	4.470.588	3.800.000	670.588		0
Prioritet 4: Tehnička pomoć	4.502.354	3.827.000	675.354	85%	0
Mjera 4.1. Priprema projekata	2.235.295	1.900.000	335.295		
Mjera 4.2. Upravljanje Operativnim programom i izgradnja sposobnosti	2.267.059	1.927.000	340.059		
Ukupno godine 2007.-2009.	45.031.769	38.277.000	6.754.769	85%	0

GODINA 2007.	Javni rashodi				Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Doprinos Zajednice (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa sufinansiranja IPA-e	Ostalo (IFI, etc.)
	(1) = (2) + (3) (Euro)	(2) Euro	(3) Euro	(4) = (2)/(1) (%)	Euro
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	4.411.765	3.750.000	661.765	85%	0
Mjera 1.1. Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada	2.647.059	2.250.000	397.059	85%	
Mjera 1.2. Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Prioritet 2: Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	0
Mjera 2.1. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Mjera 2.2. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju	0	0	0		
Prioritet 3: Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	5.882.353	5.000.000	882.353	85%	0
Mjera 3.1. Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Mjera 3.2. Jačanje sustava obrazovanja odraslih	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Mjera 3.3. Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera	2.352.941	2.000.000	352.941	85%	
Prioritet 4: Tehnička pomoć	1.325.883	1.127.000	198.883	85%	
Mjera 4.1. Priprema projekata	588.236	500.000	88.236	85%	
Mjera 4.2. Upravljanje Operativnim programom i izgradnja sposobnosti	737.647	627.000	110.647	85%	
Ukupno godina 2007.	13.384.707	11.377.000	2.007.707	85%	0

GODINA 2008.	Javni rashodi				Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Doprinos Zajednice (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa sufinanciranja IPA-e	Ostalo (IFI, etc.)
	(1) = (2) + (3) (Euro)	(2) Euro	(3) Euro	(4) = (2)/(1) (%)	Euro
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	3.411.765	2.900.000	511.765	85%	0
Mjera 1.1. Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Mjera 1.2. Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje	1.647.059	1.400.000	247.059	85%	
Prioritet 2: Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	4.117.648	3.500.000	617.648	85%	0
Mjera 2.1. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju	4.117.648	3.500.000	617.648	85%	
Mjera 2.2. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju	0	0	0		
Prioritet 3: Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	5.882.353	5.000.000	882.353	85%	0
Mjera 3.1. Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira	2.235.294	1.900.000	335.294	85%	
Mjera 3.2. Jačanje sustava obrazovanja odraslih	1.882.353	1.600.000	282.353	85%	
Mjera 3.3. Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Prioritet 4: Tehnička pomoć	1.529.412	1.300.000	229.412	85%	
Mjera 4.1. Priprema projekata	705.882	600.000	105.882	85%	
Mjera 4.2. Upravljanje Operativnim programom i izgradnja sposobnosti	823.529	700.000	123.529	85%	
Ukupno godina 2008.	14.941.178	12.700.000	2.241.178	85%	0

GODINA 2009.	Ukupni javni rashodi	Javni rashodi			Za informaciju
		Doprinos Zajednice (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa sufinanciranja IPA-e	Ostalo (IFI, etc.)
	(1) = (2) + (3) (Euro)	(2) Euro	(3) Euro	(4) = (2)/(1) (%)	Euro
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	3.352.942	2.850.000	502.942	85%	0
Mjera 1.1. Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada	2.764.707	2.350.000	414.707	85%	
Mjera 1.2. Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje	588.235	500.000	88.235	85%	
Prioritet 2: Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	4.705.883	4.000.000	705.883	85%	0
Mjera 2.1. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju	2.352.942	2.000.000	352.942	85%	
Mjera 2.2. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju	2.352.941	2.000.000	352.941	85%	
Prioritet 3: Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	7.000.000	5.950.000	1.050.000	85%	0
Mjera 3.1. Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira	4.294.118	3.650.000	644.118	85%	
Mjera 3.2. Jačanje sustava obrazovanja odraslih	2.352.941	2.000.000	352.941	85%	
Mjera 3.3. Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera	352.941	300.000	52.941	85%	
Prioritet 4: Tehnička pomoć	1.647.059	1.400.000	247.059	85%	
Mjera 4.1. Priprema projekata	941.176	800.000	141.176	85%	
Mjera 4.2. Upravljanje Operativnim programom i izgradnja sposobnosti	705.882	600.000	105.882	85%	
Ukupno godine 2009.	16.705.884	14.200.000	2.505.884	85%	0

5. PROVEDBENE ODREDBE

5.1. Strukture upravljanja i kontrole

U ovom poglavlju operativnog programa opisuju se uspostavljeni sustavi i strukture u vrijeme izrade operativnog programa. No određeni broj naknadnih odluka o strukturama i odgovornostima kao i o sustavima upravljanja i informiranja donosit će se u kontekstu akreditacije za prijenos decentraliziranog upravljanja, koja prati drukčiji vremenski raspored nego onaj za usvajanje operativnog programa. Stoga će se u Okvirnom sporazumu, kao i u Sporazumu o financiranju koji će se potpisati nakon prijenosa decentraliziranog upravljanja, naći detaljne odredbe o sustavima upravljanja i kontrole. Odredbe u ovom poglavlju stoga treba shvatiti tako da podliježu kasnijim prilagodbama temeljem primjenjivih odredbi tih sporazuma, gdje je to potrebno.

U slučaju Sporazuma o financiranju, posebice, imat će prednost, tamo gdje je primjenjivo, nad odredbama ovog poglavlja prilikom utvrđivanja osnove na temelju koje hrvatska Vlada prihvaća pomoć koja se pruža u okviru ovog operativnog programa.

5.1.1. Tijela i institucije

Na temelju Provedbene uredbe programa IPA, Vlada Republike Hrvatske donijela je vlastite pravne akt/e kojima će odrediti pojedina tijela za upravljanje i provedbu IPA-e²¹.

Sukladno odredbama navedene Uredbe, sljedeći pojedinci/tijela jesu ili će biti određeni/uspostavljeni:

- Nacionalni IPA koordinator
- Strateški koordinator za komponente Regionalni razvoj i Razvoj ljudskih potencijala
- Dužnosnik nadležan za akreditaciju
- Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje
- Nacionalni fond
- Tijelo nadležno za reviziju
- Operativna struktura

Osim Operativne strukture i uloge strateškog koordinatora, ova tijela u osnovi obavljaju zadatke koji su općenito primjenjivi za sve IPA komponente u skladu s njihovim dužnostima određenim u relevantnim člancima Provedbene uredbe programa IPA.

Stoga u skladu s odredbama članka 7.3 navedene Uredbe te kako je određeno u 'predlošku' Okvirnog sporazuma koji je Komisija donijela 6. srpnja 2007. [ref. C(2007) 3208 konačni – E/1368/2007] te će funkcije biti sastavni dio **Okvirnog sporazuma** koji će Komisija sklopiti s Vladom Republike Hrvatske.

Operativna struktura

Ovim Operativnim programom upravljat će voditelj Operativne strukture koji će, sukladno članku 28.2 Provedbene uredbe programa IPA, biti zadužen za sljedeće poslove:

- pripremu godišnjih ili višegodišnjih programa;
- nadzor nad provedbom programa i vođenje sektorskog nadzornog odbora, kako je utvrđeno člankom 59., ponajprije pripremom dokumenata potrebnih za praćenje kvalitete provedbe programa;
- pripremu sektorskih, godišnjih i završnog izvješća o provedbi utvrđenih člankom 61.(1.) te, nakon razmatranja izvješća od strane sektorskog nadzornog odbora, podnošenje istih Komisiji, Nacionalnom koordinatoru programa IPA i Nacionalnom dužnosniku za ovjeravanje;
- osiguranje da su aktivnosti koje se financiraju odabrane i odobrene sukladno kriterijima i mehanizmima primjenjivim za programe; te da su u skladu s relevantnim pravilima Zajednica i nacionalnim pravilima;

- uspostavljanje postupaka za osiguranje pohrane sve dokumentacije potrebne za osiguranje odgovarajućeg revizorskog traga, sukladno članku 20.;
- organizaciju natječajnih postupaka i postupaka ugovaranja koji iz njih proizlaze te izvršenje plaćanja krajnjim korisnicima i povrata sredstava od krajnjih korisnika;
- u slučaju postupaka za dodjelu bespovratnih sredstava osiguranje njihovog poštivanja koordiniranom raspodjelom zadataka između resornih ministarstava i predmetnih provedbenih tijela
- osiguranje da sva tijela uključena u provedbu aktivnosti održavaju zaseban računovodstveni sustav ili zasebne računovodstvene šifre;
- osiguranje da Nacionalni fond i Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje prime sve potrebne informacije o primijenjenim postupcima i verifikacijama vezano za troškove;
- uspostavu, održavanje i ažuriranje sustava izvješćivanja i informiranja;
- provođenje provjera kako bi se osiguralo da su deklarirani troškovi nastali u skladu s važećim pravilima, da je roba dostavljena i usluge izvršene sukladno odluci o davanju suglasnosti te da su zahtjevi za plaćanjem od strane krajnjeg korisnika valjani. Te provjere odnose se na administrativne, financijske, tehničke i materijalne aspekte aktivnosti, kako bude primjereno;
- osiguranje unutarnje revizije raznih tijela od kojih je sastavljena;
- osiguranje izvješćivanja o nepravilnostima;
- osiguranje poštivanja zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

Operativna struktura bit će sastavljena od sljedećih posebnih tijela u skladu sa člankom 31. Provedbene uredbe programa IPA:

- Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP),
- Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (MZOS),
- Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi (MZSS),
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) i
- Agencija za strukovno obrazovanje (ASO).

Položaj i razina nadležnosti, kao i čelnici pojedinih tijela unutar Operativne strukture, prikazani su u sljedećoj tablici:

Razina nadležnosti	Nazivi tijela unutar Operativne strukture	Pojedinačna tijela unutar Operativne strukture Čelnici pojedinačnih tijela unutar Operativne strukture				
Razina Operativnog programa	Tijelo nadležno za OP	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Uprava za rad i tržište rada Odjel za europske integracije i upravljanje projektima Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb Državni tajnik za rad				
Razina prioriteta/mjere	Tijelo nadležno za prioritete/mjere	Prioritet 1 Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Uprava za rad i tržište rada Odjel za europske integracije i upravljanje projektima Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb Državni tajnik za rad	Prioritet 2, mjera 2.1 Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi Uprava za socijalnu skrb Odjel za humanitarnu pomoć i suradnju s organizacijama civilnog društva Ksaver 200 A 10000 Zagreb Državni tajnik za socijalnu skrb	Prioritet 2, mjera 2.2 Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa – Uprava za srednje obrazovanje Trg hrvatskih velikana 6, 10000 Zagreb Državni tajnik za srednje obrazovanje	Prioritet 3 Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa – Uprava za srednje obrazovanje Trg hrvatskih velikana 6, 10000 Zagreb Državni tajnik za srednje obrazovanje	Prioritet 4 Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Uprava za rad i tržište rada Odjel za europske integracije i upravljanje projektima Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb Državni tajnik za rad
Razina projekta/aktivnosti	Provedbeno tijelo (Ugovaratelj)	Hrvatski zavod za zapošljavanje Odjel za financiranje i ugovaranje Radnička cesta 1, 10000 Zagreb Ravnateljica		Agencija za strukovno obrazovanje Odjel za financiranje i ugovaranje programa IPA Ulica grada Chicaga 21, 10000 Zagreb Ravnatelj		Hrvatski zavod za zapošljavanje Odjel za ugovaranje i financiranje Radnička cesta 1, 10000 Zagreb Ravnateljica

Državni tajnik za rad bit će voditelj Operativne strukture u smislu članka 167. (3.) Provedbene uredbe programa IPA.

Obavijesti o svim promjenama u čelništvu pojedinačnih prethodno navedenih tijela bit će dostavljene Komisiji, po potrebi, uključujući i sve promjene koje utječu na akreditaciju Operativne strukture i kasniji prijenos ovlasti upravljanja od strane Komisije.

Podjela dužnosti

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (kao tijelo nadležno za OP) snosi ukupnu odgovornost za upravljanje Operativnim programom te obavlja sljedeće dužnosti u odnosu na cjelokupni Operativni program:

- koordinacija izrade Operativnog programa i njegove prilagodbe;
- koordinacija nadzora nad provedbom programa u skladu sa člankom 59. Provedbene uredbe programa IPA;
- koordinacija izrade sektorskih, godišnjih i završnog izvješća u skladu sa člankom 169. Provedbene uredbe programa IPA;
- uspostava procedura za čuvanje svih dokumenata kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag (članak 20. Provedbene uredbe programa IPA);
- organizacija evaluacije tijekom provedbe programa, u suradnji sa SDURF-om;
- uspostava, održavanje i ažuriranje sustava izvješćivanja i informiranja;
- osiguranje da sva tijela uključena u provedbu operacija vode zaseban računovodstveni sustav ili zasebno računovodstveno šifriranje;
- osiguranje da Nacionalni fond i Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje dobiju sve potrebne informacije o procedurama i provjerama koje su provedene u vezi s izdacima;
- osiguranje interne revizije njegovih različitih sastavnih tijela;
- osiguranje izvještavanja o nepravilnostima;
- osiguranje izvještavanja o upravljanju rizicima;
- osiguranje poštivanja zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 1 - Pобоljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada i Prioritet 4 – Tehnička pomoć - Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (kao tijelo nadležno za prioritet/mjeru) posebno će izvršavati i sljedeće zadatke:

- izrada dijelova Operativnog programa u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- priprema podataka za nadzor/izvješća u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- izrada relevantnih dijelova sektorskih godišnjih i završnog izvješća, u okviru područja za koje je nadležno;
- osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne u bilo kojem trenutku kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- utvrđivanje planiranih krajnjih korisnika, očekivani modaliteti odabira i eventualni povezani specifični kriteriji odabira (čl. 155. Provedbene uredbe programa IPA);
- osiguranje da se aktivnosti u okviru sektorske nadležnosti ministarstva odaberu za financiranje i odobre sukladno kriterijima primjenjivim za Operativni program;
- kao korisnik pomoći, tehnička priprema i upravljanje projektima na temelju formalnih sporazuma s provedbenim tijelom (priprema natječajne dokumentacije/smjernice za podnositelje prijedloga, sudjelovanje u ocjenjivanju, provjera ostvarenih rezultata, provjere na terenu, tehnički nadzor);
- podnošenje zahtjeva za plaćanjem i sve popratne dokumentacije Nacionalnom fondu;

- priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- unutarnja revizija;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- poštivanje zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.1: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju) **Ministarstvo zdravlja i socijalne skrbi (kao tijelo nadležno za prioritet/mjeru)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- izrada dijelova Operativnog programa u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- priprema podataka/izvješća za nadzor u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- izrada relevantnih dijelova sektorskih godišnjih i završnog izvješća, u okviru područja za koje je nadležno;
- osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne u bilo kojem trenutku kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- utvrđivanje planiranih krajnjih korisnika, očekivani modaliteti odabira i eventualni povezani specifični kriteriji odabira (čl. 155. Provedbene uredbe programa IPA);
- osiguranje da se aktivnosti u okviru njihove sektorske nadležnosti odabiru za financiranje i odobre sukladno kriterijima primjenjivim za Operativni program;
- kao korisnik pomoći, tehnička priprema i upravljanje projektima na temelju formalnih sporazuma s provedbenim tijelom (priprema natječajne dokumentacije/smjernice za podnositelje prijedloga, sudjelovanje u ocjenjivanju, provjera ostvarenih rezultata, provjera na terenu, tehnički nadzor);
- podnošenje zahtjeva za plaćanjem i sve popratne dokumentacije Nacionalnom fondu;
- priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- unutarnja revizija;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- poštivanje zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.2: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju) i Prioritet 3 – Unapređivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti, **Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (kao tijelo nadležno za prioritet/mjeru)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- izrada dijelova Operativnog programa u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- priprema podataka/izvješća za nadzor u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- izrada relevantnih dijelova sektorskih godišnjih i završnog izvješća, u okviru područja za koje je nadležno;

- osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne u bilo kojem trenutku kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- utvrđivanje planiranih krajnjih korisnika, očekivani modaliteti odabira i eventualni povezani specifični kriteriji odabira (čl. 155. Provedbene uredbe programa IPA);
- osiguranje da se aktivnosti u okviru njihove sektorske nadležnosti odabiru za financiranje i odobre sukladno kriterijima primjenjivim za Operativni program;
- kao korisnik pomoći, tehnička priprema i upravljanje projektima na temelju formalnih sporazuma s provedbenim tijelom (priprema natječajne dokumentacije/smjernice za podnositelje prijedloga, sudjelovanje u ocjenjivanju, provjera ostvarenih rezultata, provjera na terenu, tehnički nadzor);
- podnošenje zahtjeva za plaćanjem i sve popratne dokumentacije Nacionalnom fondu;
- priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- unutarnja revizija;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- poštivanje zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 1 - Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada, Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.1: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju) i Prioritet 4 – Tehnička pomoć, **Hrvatski zavod za zapošljavanje (kao Provedbeno tijelo)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- provjera dokumentacije/smjernica poziva za dostavu prijedloga zaprimljene od ustanova-korisnika i priprema potpune natječajne dokumentacije/paketa dokumenata za prijavu;
- organizacija natječajnih postupaka i postupaka dodjele ugovora;
- nastupa kao ugovaratelj;
- provedba ugovora;
- priprema i podnošenje zahtjeva za plaćanjem tijelu nadležnom za mjeru/prioritet
- izvršava plaćanje i povrat sredstava od krajnjeg korisnika;
- osiguranje da tijelo/a nadležna za prioritet/mjeru primi(e) sve potrebne informacije o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- provođenje provjera kako bi se osiguralo da iskazani trošak uistinu i nastao sukladno važećim pravilima, da je roba dostavljena ili usluge izvršene sukladno s odlukom o davanju suglasnosti, te da su zahtjevi za plaćanje izdani od strane krajnjeg korisnika točni. Te provjere odnose se na administrativne, financijske, tehničke i materijalne aspekte aktivnosti, kako bude primjereno;
- podrška u izradi dokumentacije za sektorski nadzorni odbor o napretku postignutom u cilju ostvarivanja ciljeva mjera;
- podrška u izradi sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi;
- vođenje zasebnog računovodstvenog sustava ili zasebnog računovodstvenog šifriranja;
- unutarnja revizija;

- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- izvještavanje o nepravilnostima.

U odnosu na Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.2: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju) i Prioritet 3 – Unapređivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti, **Agencija za strukovno obrazovanje (kao Provedbeno tijelo)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- provjera dokumentacije za nadmetanje zaprimljene od ustanova-korisnika i priprema potpune natječajne dokumentacije/paketa dokumenata za prijavu;
- organizacija natječajnih postupaka i postupaka dodjele ugovora;
- nastupa kao ugovaratelj;
- provedba ugovora;
- priprema i podnošenja zahtjeva za plaćanjem tijelu nadležnom za mjeru/prioritet
- obavlja plaćanje i povrat sredstava od krajnjeg korisnika;
- osiguranje da tijelo/a nadležna za prioritet/mjeru primi(e) sve potrebne informacije o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- provođenje provjera kako bi se osiguralo da iskazani trošak uistinu i nastao sukladno važećim pravilima, da je roba dostavljena ili usluge izvršene sukladno s odlukom o davanju suglasnosti, te da su zahtjevi za plaćanje izdani od strane krajnjeg korisnika točni. Te provjere odnose se na administrativne, financijske, tehničke i materijalne aspekte aktivnosti, kako bude primjereno;
- podrška u izradi dokumentacije za sektorski nadzorni odbor o napretku postignutom u cilju ostvarivanja ciljeva mjera;
- podrška u izradi sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi;
- vođenje zasebnog računovodstvenog sustava ili zasebnog računovodstvenog šifriranja;
- interna revizija;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- izvještavanje o nepravilnostima.

Sva tijela unutar Operativne strukture na kraju su odgovorna Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva, koje snosi ukupnu odgovornost za upravljanje Operativnim programom, za izvršavanje njihovih specifičnih zadatak koji se odnose na Operativni program.

Detaljna organizacijska shema sustava upravljanja Operativnim programom nalazi se u Dodatku 6.

5.1.2. Razdvajanje dužnosti

U skladu sa člankom 21.2 Provedbene uredbe programa IPA, odgovarajuće razdvajanje dužnosti bit će osigurano između i unutar utvrđenih tijela.

Razdvajanje dužnosti između tijela

Razdvajanje dužnosti rezultat je gore opisane podjele zadataka, a uključuje sljedeća načela:

- s jedne strane, jasno razdvajanje dužnosti između provjere, nadzora i evaluacije koje provodi Operativna struktura i Nacionalni fond; a s druge strane
- jasno razdvajanje između revizija koje provodi Tijelo nadležno za reviziju te postupaka za

provedbu i plaćanje.

Razdvajanje dužnosti unutar tijela

Organizacijska struktura tijela i njihovi unutarnji postupci za upravljanje i nadzor uzet će u obzir sve zahtjeve za osiguranje primjerenog razdvajanja dužnosti. To uključuje sljedeća načela:

- prije nego što se aktivnost odobri, operativni i financijski aspekti bit će ovjereni od strane zaposlenika koji nisu zaduženi za pokretanje ili provedbu aktivnosti;
- potvrde izjave o troškovima sastavit će osoba ili odjel u Nacionalnom fondu koja/i je funkcionalno neovisna/an od svih službi koje odobravaju zahtjeve;
- pokretanje, ex-ante i ex-post nadzori odvojene su dužnosti, koje obavljaju različite osobe, funkcionalno neovisne jedna o drugoj.

5.2. Nadzor i evaluacija

5.2.1. Sustavi nadzora

Kako bi se osigurala usklađenost i koordinacija provedbe IPA komponenti, programa i aktivnosti, te kako bi se pratio napredak u provedbi IPA pomoći, uspostaviti će se sljedeći nadzorni odbori:

- Nadzorni odbor za program IPA;
- Sektorski nadzorni odbor za Operativni program za razvoj ljudskih potencijala.

Nadzorni odbor za program IPA

Republika Hrvatska uspostaviti će Nadzorni odbor za program IPA kako bi osigurala usklađenost i koordinaciju provedbe svih pet IPA komponenti.

Sektorski nadzorni odbor

Voditelj Operativne strukture za Operativni program za razvoj ljudskih potencijala uspostaviti će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.

Sektorskim nadzornim odborom su-predsjedat će državni tajnik za rad Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva kao voditelj Operativne strukture za Operativni program za razvoj ljudskih potencijala, te predstavnik Komisije. Članovi odbora također će biti i:

- Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik;
- Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik;
- Predstavnik Komisije;
- Strateški koordinator za komponente III. i IV ili njegov/njezin predstavnik;
- Čelnik Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik;
- Predstavnici svakog od tijela Operativne strukture programa: Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Agencija za strukovno obrazovanje;
- Predstavnik Ureda Vlade za ravnopravnost spolova;
- Predstavnici civilnog društva, socio-ekonomski partneri, regionalne ili nacionalne organizacije koje imaju interes i doprinose kako bi primjena programa bila učinkovita. To su predstavnici: Savjet za razvoj civilnog društva kao i predstavnici sindikata i organizacija poslodavaca koji će biti birani kroz Gospodarsko-socijalno vijeće.

Sastav Sektorskog nadzornog odbora može preispitati i proširiti voditelj Operativne strukture u dogovoru s Komisijom, kako bi se osigurala dostatna zastupljenost i članstvo.

Sektorskom nadzornom odboru podršku će davati stalno tajništvo koje će Operativna struktura osigurati za pripremu materijala o kojima će raspravljati odbor ili za odobravanje u pisanom postupku. Tajništvo Sektorskog nadzornog odbora bit će smješteno u nadležnom odjelu Operativne strukture koji uspostavlja MINGORP.

Sektorski nadzorni odbor izvješćivat će Nadzorni odbor za program IPA. Njegovi zadaci uključuju:

- razmatranje i odobravanje općih kriterija za odabir aktivnosti te odobrenje bilo koje izmjene tih kriterija u skladu s potrebama programa;
- na svakom sastanku prosuditi napredak prema postizanju specifičnih ciljeva Operativnog programa na temelju dokumenata podnesenih od strane Operativne strukture;
- na svakom sastanku razmotriti rezultate provedbe, posebno postizanje ciljeva postavljenih za svaki prioritet, mjere te evaluacije tijekom provedbe projekta; ovaj nadzor provodit će se prema dogovorenim pokazateljima;
- razmatranje sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi, uključujući sažete tablice OP-a;
- informiranost o godišnjem revizorskom izvješću o aktivnostima ili o dijelu izvješća koji se odnosi na operativni program;
- razmatranje svih prijedloga za izmjenu financijskog sporazuma programa i predložiti Operativnoj strukturi reviziju ili preispitivanje programa koje može omogućiti postizanje ciljeva programa ili unapređenje upravljanja programom, uključujući financijsko upravljanje, kao i nadgledanje horizontalnih pitanja i mjera promicanja.

Sektorski nadzorni odbor potvrdit će ili dati prijedlog voditelju Operativne strukture, Europskoj komisiji, Strateškom koordinatorskom i Nacionalnom koordinatorskom za program IPA za reviziju programa, tamo gdje je to potrebno, nakon evaluacije, uključujući pokazatelje rezultata i neposrednih rezultata te financijske pokazatelje koji će se koristiti za nadzor pomoći.

Sektorski nadzorni odbor uspostaviti će svoja pravila postupanja u dogovoru s Operativnom strukturom i Nadzornim odborom za program IPA. Sastajati će se najmanje dva puta godišnje na zahtjev Komisije. Po potrebi, mogu se dodatno sazvati i prijelazni sastanci.

U načelu, Sektorski nadzorni odbor nastojat će da odluke budu donesene konsenzusom.

5.2.2. Informacijski sustav za upravljanje projektima

Voditelj Operativne strukture odgovoran je za učinkovito i pravilno upravljanje i provedbu, a posebno za uspostavu, održavanje i redovito ažuriranje sustava izvješćivanja i informiranja kako bi se prikupile pouzdane financijske i statističke informacije o provedbi koje će se koristiti za pokazatelje nadzora i evaluacije, te za proslijeđivanje tih podataka u skladu s postupcima dogovorenim između NIPAK-a i Komisije.

Sustav će biti razvijen na jednom ili više računalnih sustava, u obliku odabranom od strane Operativne strukture i NIPAK-a, koji će omogućiti:

- nadzor i upravljanje provedbom aktivnosti i projekata, od trenutka natječaja i poziva na dostavu projektnih prijedloga sve do zatvaranje OP-a, a posebice nadzor rezultata kad god je to moguće, te neposrednih rezultata;
- provedbu i nadzor financijskih transakcija;
- osiguranje zahtjeva za izvješćivanjem o provedbi OP-a.

Operativna struktura i sva ostala tijela uključena u provedbu OP-a imat će pristup sustavu(ima).

Informacijski sustav za upravljanje projektima bit će razvijen u okviru komponente tehničke pomoći ovog Operativnog programa. Sustav će se uspostaviti uz vodstvo i nadzor NIPAK-a i Strateškog koordinatorskog, kako bi se osigurala dosljednost i komplementarnost u svim Operativnim programima. Do njegove uspostave, izvješćivanje i prikupljanje podataka bit će provođeno ručno.

5.2.3. Sustavi nadzora i pokazatelji

Kvantitativni i kvalitativni napredak postignut u provedbi programa, kao i njegova učinkovitost i djelotvornost u odnosu na postavljene ciljeve bit će mjereni pomoću pokazatelja evaluacije i nadzora koji se odnose na rezultate i neposredne rezultate za svaku pojedinu mjeru.

Pri utvrđivanju prikladnih pokazatelja za nadzor i evaluaciju, u obzir su uzete metode, smjernice i popis primjera pokazatelja koje je objavila Komisija, a posebno "Indikativne smjernice o metodama evaluacije: Pokazatelji nadzora i evaluacije" (kolovoz 2006., radni dokument br. 2 za programsko razdoblje 2007. - 2013.)

Voditelj Operativne strukture odgovoran je za nadzor provedbe programa. U tom kontekstu, Operativna struktura prikupljat će podatke o provedbi (neposredni rezultati, rezultati i izdaci) za aktivnosti i projekte. Uspostavit će, održavati i ažurirati sustav izvješćivanja i informiranja uzimajući podatke na razini projekta, te objedinjavajući ih na razini mjera, prioriteta i cjelokupnog OP-a. Podaci o pojedincima koji su krajnji korisnici moraju biti prikupljeni za svaki projekt i korišteni za objedinjavanje na razini mjere i prioriteta. Na temelju toga će Operativna struktura procijeniti napredak OP-a na svim razinama u odnosu na postavljene svrhu i ciljeve, izraditi izvješća za Sektorski nadzorni odbor, izraditi nacрте sektorskih godišnjih i završnog izvješća o provedbi te po potrebi pokrenuti privremene evaluacije. Ta izvješća trebaju sadržavati i razrađene tablice sažetka za Operativni program.

U kontekstu nadzora i u svrhu upotrebe pokazatelja, Operativna struktura će osigurati da:

- zahtjevi nadzora budu ugrađeni u dokumentaciju poziva za podnošenje ponuda i projektnih prijedloga (uključivo pripremu prijavnih obrazaca za velike projekte, opise poslova i natječajnu dokumentaciju);
- prijave projekata (kod ocjene i odabira) uključuju predložene neposredne rezultate i rezultate, kao i podatke o pojedincima, koji su u skladu s pokazateljima za pojedinu mjeru u OP-u;
- pružanje podataka je ugrađeno u ugovore s korisnicima kao obveza, te da se podaci o provedbi pružaju sustavno i u roku od strane korisnika zajedno sa zahtjevom za povratom novca u okviru projekta.

U svrhu nadzora i informiranja uspostaviti će se indikativna podjela po kategorijama programiranog korištenja doprinosa Zajednice ovom Operativnom programu, dok će sektorska godišnja i završna izvješća o provedbi sadržavati informacije o namjeni izdataka u skladu s tim kategorijama.

5.2.4. Odabir operacija

Svi ugovori za usluge, robu, radove i bespovratna sredstva bit će dodijeljeni i provedeni u skladu s pravilima za vanjsku pomoć sadržanim u relevantnim člancima Financijske Uredbe (prema izmjenama i dopunama) te u skladu s „**Praktičnim vodičem kroz postupke ugovaranja pomoći EZ-a trećim zemljama**” (*Praktični vodič*) u tekstu objavljenom na web stranici EuropAid-a²² na dan pokretanja postupka nabava ili dodjele bespovratnih sredstava. Standardni predlošci i modeli izneseni u Praktičnom vodiču trebaju biti korišteni kako bi se olakšala provedba primjenjivih pravila.

Sve aktivnosti koje nisu veliki projekti i koje provodi krajnji korisnik koji nije nacionalno javno tijelo, odabrat će se putem poziva na dostavu prijedloga projekata.

Operativna struktura uspostaviti će **Odbor za odabir** za svaki od poziva za dostavu projektnih prijedloga pokrenutih za odabir aktivnosti koje će se financirati u okviru određene mjere. Odbor za odabir ocijenit će projektne prijave u skladu s kriterijima za odabir i metodologijom odobrenim od strane Sektorskog nadzornog odbora i objavljenim u dokumentaciji poziva za dostavu projektnih prijedloga.

Prvo će biti pregledano jesu li prijave u skladu s kriterijima prihvatljivosti i administrativnim kriterijima i udovoljavaju li mjerodavnim zahtjevima prihvatljivosti utvrđenim u odnosnim mjerama (potpunost, točnost, itd.) te će potom biti ocijenjena njihova ukupna kvaliteta. Odbor za odabir dat će preporuke Operativnoj strukturi, u skladu s člankom 158. Provedbene uredbe programa IPA. Članovi Odbora za odabir bit će najprikladniji službenici i stručnjaci koji posjeduju potrebna stručna znanja za provođenje ocjene kvalitete prijave projekata.

Nabava će slijediti odredbe Drugog dijela, Glave IV Financijske uredbe 1605/2002 (koja je izmijenjena i dopunjena Uredbom Vijeća br. 1995/2006), kao i II. dijela, Glave III Uredbe Komisije br. 2342/2002 (koja je izmijenjena i dopunjena Uredbom br. 478/2007) kojom se utvrđuju razrađena pravila za provedbu.

U svrhu suradnje „trećih zemalja“ koja se financira iz Općeg proračuna Europskih zajednica, nabava će poštivati i pravila i procedure za ugovore o pružanju usluga, nabavi roba i ustupanje radova kako ih je Komisija usvojila 24. svibnja 2007. [C(2007)2034] kao i članak 23. (Pravila o nabavi) 'predložka' Okvirnog sporazuma koji je usvojila i Komisija 6. srpnja 2007. [C(2006)3208 konačni – E/1368/2007].

U slučaju svih **Odbora za odabir ponuda** koji se osnivaju radi ocjene ponuda za pružanje usluga, ustupanje radova i nabavu roba, njihov postupak odlučivanja bit će, prema potrebi, usklađen s nabavom i postupcima dodjele bespovratnih sredstava kako je gore navedeno.

Svi **postupci dodjele bespovratnih sredstava** slijedit će odredbe Prvog dijela, Glave IV prethodno spomenute Financijske uredbe (i njenih izmjena i dopuna).

Svi korisnici (bilo javni ili privatni) isto će tako poštivati načela utvrđena u odnosnim pravilima 'Praktičnog vodiča'.

5.2.5. Sektorska godišnja i završno izvješće o provedbi

Sektorska godišnja i završno izvješće o provedbi pripremit će Operativna struktura u skladu s člankom 169. IPA provedbene uredbe. Ta izvješća će procijeniti napredak provedbe u odnosu na postizanje postavljenih ciljeva, probleme na koje se naišlo u upravljanju programom i poduzete mjere, financijsku provedbu kao i izvršene aktivnosti nadzora i praćenja. Programi će uključivati ažuriranu tablicu sažetka OP-a a bit će revidirani svake godine najmanje na 'drugom sastanku' Sektorskog nadzornog odbora.

5.2.6. Sustavi za evaluaciju

Evaluacija je sredstvo za procjenu primjerenosti, učinkovitosti i djelotvornosti financijske pomoći kao i utjecaja i održivosti očekivanih rezultata. U okviru odgovornosti voditelja Operativne strukture, minimalno će se provesti ex-ante evaluacija i evaluacija tijekom provedbe programa u skladu s načelima postavljenim u Provedbenoj uredbi programa IPA i smjernicama Komisije.

Sustavi za evaluaciju i aktivnosti svakog programa u potpunosti će poštovati načelo proporcionalnosti.

Ex ante evaluacija

U okviru odgovornosti Operativne strukture, ex-ante evaluacija Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala provedena je od strane "European Policy Research Centre" sa Sveučilišta Strathclyde iz Glasgova i priložena je ovom programu. Sažetak rezultata ex ante evaluacije te opis načina provedbe iste, navedeni su u poglavlju 1.3.2.

Evaluacija tijekom provedbe

Tijekom provedbe programa, izvršit će se privremena evaluacija koja dopunjuje nadzor Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala, posebno kada nadzor otkrije značajna odstupanja od početno zadanih ciljeva ili kada se daje prijedlog za izmjenu programa. U svakom slučaju, planirano je da će evaluacije pružiti podatke o pokazateljima dogovorenim u OP-u koji se ne mogu dobiti putem sustava nadzora. Nadalje, strateške evaluacije ili tematske evaluacije mogu se provesti u okviru odgovornosti Operativne strukture i/ili SDURF-a. Rezultati će biti upućeni ad-hoc odboru za evaluacije, Sektorskom nadzornom odboru i Komisiji.

Zaduženja za evaluaciju

Voditelj Operativne strukture zadužen je za osiguranje provedbe primjerenih evaluacija Operativnog programa. Evaluacije će izvršiti vanjski stručnjaci, funkcionalno neovisni od sustava upravljanja i kontrole. Evaluacijama će upravljati za to određeni službenik u okviru Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, koji će biti odgovoran za pripremu dokumentacije za nadmetanje i ugovaranje tih stručnjaka u okviru Prioriteta 4, pregled nacrtu izvješća o evaluaciji, djelovati kao tajništvo ad hoc Odbora za evaluaciju, te biti posrednik, prema potrebi, između odabranih stručnjaka i navedenog Odbora za evaluaciju.

Odbor za evaluaciju

Sektorski nadzorni odbor odredit će ad-hoc odbor koji će pružati podršku Operativnoj strukturi u aktivnostima vezanim za evaluaciju. Odbor će slijediti 'načelo partnerstva' te će uključivati članove (i goste prema potrebi) koji su stručnjaci za evaluaciju. Nadalje, podrška Odbora bit će pružena u svim fazama evaluacije (smjernice, planiranje, provedba, predstavljanje rezultata) kako bi se osigurala ukupna kvaliteta provedenih evaluacija.

Istovremeno će svi relevantni dionici i institucije/organizacije biti pozvani da daju svoj doprinos, tamo gdje je to primjereno.

Imenovanje i uspostavljanje ovog ad-hoc Odbora obaviti će se u skladu s pravilima i procedurama Sektorskog nadzornog odbora usvojenim u skladu sa člankom 167.2 Provedbene uredbe programa IPA

Evaluacijske aktivnosti i raspored

S obzirom da ovaj program pokriva razdoblje 2007.- 2009., ali uključuje operativne aktivnosti do 31. prosinca 2012. sukladno N+3 pravilu, predlaže se da se provede samo jedna evaluacija tijekom provedbe programa, te da ona započne u listopadu 2009. To bi zapravo predstavljalo evaluaciju procesa, kojom bi se ispitala učinkovitost i djelotvornost programa i provedbe projekta, ali u kontekstu napretka ostvarenog s provedbom, uključujući izvedbu u odnosu na pokazatelje na razini projekta (fizički i financijski objekti) i na razini mjere (neposredni rezultati). To će također uključiti i pregled provedbe horizontalnih pitanja OP-a.

U postupku evaluacije koristit će se pokazatelji utvrđeni u svrhu nadzora nad programskim operacijama. Budući da još ne postoji informacijski sustav upravljanja, a njegova se uspostava očekuje kroz priorite tehničke pomoći ovog operativnog programa, izvješća o praćenju projekta i drugi izvori podataka, kao što su baze podataka različitih institucija koje su nadležne za upravljanje operativnim programom (npr. Hrvatski zavod za zapošljavanje) ili izvješća različitih dionika u procesu koristit će se za nadzor nad projektom i evaluaciju u prvoj fazi njegove provedbe. Ta će izvješća i izvori podataka biti popraćeni, ako je potrebno, drugim evaluacijskim aktivnostima uključujući uspostavu nastavka. Osim toga, posebno će se koristiti pokazatelji rezultata koji su utvrđeni na razini prioriteta i odgovarajući izvori podataka utvrđeni u Odjeljku 3.2 za pokazatelje rezultata (posredovanje/ljudski potencijali/elektronska baza podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, baze Državnog zavoda za statistiku).

5.3. Informiranje i promidžba

5.3.1. Uvod

Informiranje i promidžba važni su aspekti pred-pristupne pomoći, a posebno uspješnog osmišljavanja i provedbe operativnih programa, uzimajući u obzir partnerske osnove na kojima su zasnovani. Priopćavanje za uspješno upravljanje i provedbu operativnih programa može se podijeliti u niz aktivnosti informiranja i promidžbe.

S tim ciljem, članak 62. Provedbene uredbe programa IPA utvrđuje određene uvjete vezane za informacije koje treba pružiti te promicanje programa i aktivnostima financiranih od strane Zajednice, upućene građanima i korisnicima s ciljem isticanja uloge financiranja od strane Zajednice te osiguranja transparentnosti.

U skladu s tim, informacije koje treba pružiti Operativna struktura između ostalog uključuju objavljivanje popisa krajnjih korisnika, naziva aktivnosti i iznosa sredstava koji je Zajednica dodijelila za aktivnosti. Komisija sa svoje strane također mora osigurati objavljivanje važnih informacija o natječajima i ugovorima u Službenom listu Europske unije i ostalim prikladnim medijima i web stranicama.

Nadalje, članak 63. Provedbene uredbe programa IPA dodatno navodi da će Komisija i nadležna tijela zemlje korisnice dogovoriti usklađenu grupu aktivnosti koje će se financirati iz prioriteta tehničke pomoći operativnog programa, kako bi se objavile i bile dostupne informacije o IPA pomoći.

U skladu s gore navedenim odredbama, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Odjel za odnose s javnošću i informiranje (Odsjek za informiranje i promidžbu III. i IV. komponente programa IPA u Kabinetu ministra) bit će odgovorno za aktivnosti informiranja i promidžbe u okviru programa. Informacije će biti upućene građanima Hrvatske i građanima Europe općenito, te (potencijalnim) korisnicima. Cilj će im biti istaknuti ulogu Zajednice i osiguranje transparentnost IPA pomoći.

5.3.2. Zahtjevi

U skladu s člankom 63. Provedbene uredbe programa IPA, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Odjel za odnose s javnošću i informiranje - Odsjek za informiranje i promidžbu III. i IV. komponente IPA pripremit će sveobuhvatan niz strateških aktivnosti (komunikacijski akcijski plan) radi objavljivanja informacija o programu IPA uključujući pomoć u okviru IV. komponente. Komunikacijski akcijski plan bit će usklađen sa strategijom informiranja i promidžbe koju izdaje NIPAK. Komunikacijski akcijski plan odnosit će se na razdoblje 2008.-2012.

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Odjel za odnose s javnošću i informiranje - Odsjek za informiranje i promidžbu III. i IV. komponente IPA podnijet će nacrt komunikacijskog akcijskog plana Komisiji u roku od četiri mjeseca od dana potpisivanja Financijskog sporazuma koji se odnosi na operativni program. Komunikacijski akcijski plan će najmanje sadržavati sljedeće točke:

- svrhu i ciljne skupine;
- strategiju i sadržaj;
- indikativni proračun;
- strukturu administrativne podrške i
- kriterije koji se koriste za ocjenu projektnih prijedloga.

5.3.3. Aktivnosti

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Odjel za odnose s javnošću i informiranje - Odsjek za informiranje i promidžbu III. i IV. komponente programa IPA osigurat će da mjere informiranja i promidžbe budu provedene u skladu s komunikacijskim akcijskim planom ciljajući na najšire moguće medijsko pokrivanje koristeći sve prikladne oblike i metode komunikacije na prikladnoj teritorijalnoj razini. Odsjek za informiranje i promidžbu bit će odgovorno i za organizaciju najmanje sljedećih mjera informiranja i promidžbe:

- velika informativna aktivnost kojom se objavljuje pokretanje Operativnog programa, i u slučaju kada ne postoji konačna verzija komunikacijskog akcijskog plana;
- najmanje jedna velika informativna aktivnost godišnje, sukladno komunikacijskom akcijskom planu, kojom će se predstaviti postignuća Operativnog programa, (uključujući velike projekte gdje je to prikladno);
- objavljivanje (elektroničkim putem ili na drugi način) popisa korisnika, naziva aktivnosti i iznosa sredstava Zajednice i domaćih sredstava alociranih za aktivnosti.

Odsjek će nadalje potencijalnim korisnicima pružiti jasne i detaljne informacije, koje će sadržavati najmanje:

- mogućnosti financiranja koje zajedno pružaju Zajednica i zemlja korisnica putem OP-a;
- uvjete prihvatljivosti kojima treba udovoljiti kako bi se konkuriralo za financiranje putem Operativnog programa;
- opis postupaka za procjenu prijave za financiranje i vremenskom razdoblju koje obuhvaćaju;
- kriteriji za odabir aktivnosti za financiranje i
- kontakte na nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini koji mogu pružiti informacije o Operativnom programu.

5.3.4. Indikativni proračun

Indikativni proračun za komunikacijski akcijski plan u okviru ovog Operativnog programa za razdoblje 2007. - 2009. bit će određen na odgovarajućoj razini kako bi se osiguralo dostatno pokriće troškova mjera promidžbe i informiranja. Proračunske alokacije po godinama, kao i indikativni iznosi neophodni za razdoblje 2010. - 2013. bit će izneseni u komunikacijskom akcijskom planu .

5.3.5. Upravljanje i provedba

U okviru Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, za informiranje i priopćavanje bit će zadužen Odsjek iz gornjih točaka 5.3.2 i 5.3.3. Tim za informiranje i promidžbu sastojat će se od dvoje službenika čiji će zadaci uključivati podršku voditelju Operativne strukture u provedbi sljedećih zadataka i dužnosti:

- rasprava o komunikacijskom akcijskom planu s Komisijom i NIPAK-om;
- koordinacija aktivnosti informiranja i promidžbe koje će se provoditi u okviru ostalih IPA financiranih programa;

- komunikacija s medijima;
- razrada, provedba i procjena komunikacijskog akcijskog plana programa;
- predstavljanje programa u relevantnim nacionalnim i Komisijinim informacijskim mrežama;
- obrada upita korisnika;
- nadzor i kontrola ispunjavanja uvjeta za informiranje i promidžbu od strane korisnika;
- izrada, tiskanje i distribucija informativnih materijala, priprema i provedba javnih događanja;
- razvoj i održavanje sadržaja na web stranici programa;
- veza s IT podrškom u pogledu tehničkog održavanja;
- upravljanje vanjskim (out-sourced) uslugama;
- razvoj i nadzor godišnjeg komunikacijskog akcijskog plana i koordinacija internih događanja i treninga.

Neke od mjera informiranja i promidžbe zasigurno će zahtijevati vanjske profesionalne usluge (kao što su dizajn i pred-print, web stranica, tiskanje, oglašavanje, fotografiranje i istraživanja javnog mijenja). Odgovornost je tima za informiranje i promidžbu da upravlja tim uslugama i da osigura da se ugovori zaključe u skladu s pravilima o javnoj nabavi.

5.3.6. Nadzor, evaluacija i izvješćivanje

Nadzor, evaluacija i izvješćivanje obvezni su uvjeti za primjenu mjera promidžbe uključenih u komunikacijski akcijski plan programa.

O napretku postignutom u provedbi komunikacijskog akcijskog plana izvješćivat će se tijekom sastanaka Sektorskog nadzornog odbora. Voditelj Operativne strukture izvijestit će Sektorski nadzorni odbor o provedenim mjerama informiranja i komunikacije i sredstvima upotrijebljenim za isto. Voditelj Operativne strukture osigurat će za Sektorski nadzorni odbor primjere provedenih komunikacijskih mjera.

Godišnja i završno izvješće o provedbi Operativnog programa uključivat će sljedeće informacije:

- primjere informacijskih i komunikacijskih mjera za Operativni programa poduzetih pri provedbi komunikacijskog akcijskog plana;
- način provedbe mjera informiranja i promidžbe vezano za objavljivanje, elektroničkim putem ili na drugi način, popisa korisnika, naziva aktivnosti i iznosa javnih sredstava alociranih za aktivnosti;
- sadržaj značajnijih izmjena i dopuna komunikacijskog akcijskog plana.
- u komunikacijski akcijski plan bit će uvrštena grupa pokazatelja za evaluaciju mjera promidžbe, što će predstavljati ključni dio plana vezano za procjenu učinkovitosti i djelotvornosti provedenih aktivnosti promidžbe.
- godišnji rezultati kvalitativne i kvantitativne analize bit će korišteni za razmatranje godišnjeg komunikacijskog akcijskog plana te po potrebi, njegove izmjene.

5.3.7. Partnerstvo i umrežavanje

Sljedeća tijela za program mogu djelovati kao instrument za program i širiti informacije namijenjene širokoj javnosti:

- profesionalna i strukovna udruženja i organizacije;
- gospodarski i socijalni partneri;
- nevladine udruge;
- obrazovne institucije;
- organizacije gospodarstvenika;

- operatori;
- informativni centri o Europi i predstavništva Komisije, posebno Delegacija EK;
- ostali glavni dionici za svaki od prioriteta.

Operativna struktura usko će surađivati s gore navedenim tijelima pri širenju informacija vezanih za program i IPA strategiju pred-pristupne pomoći za IV. komponentu.

5.3.8. Internet

Web stranica programa bit će povezana s web stranicama SDURF-a, MFIN-a DEK-a, DG ELARG, DG EMPL i DG REGIO te s web stranicama ostalih programa. Bit će izrađena u skladu sa sljedećim načelima:

- Pristup najvećem mogućem broju korisnika – osigurati da stranica ima jednostavnu adresu; registrirati je na glavnim tražilicama kako bi se lako mogla pronaći; izraditi je na način da bude vidljiva na ekranima i sa softwareom niskih specifikacija; osigurati da se brzo učitava.
- Davanje prioriteta brzom pristupu vrijednim informacijama – stranica treba imati preglednu strukturu kako bi korisnici na brz i jednostavan način mogli pronaći tražene podatke; informacije, kada je moguće, trebaju biti dostupne za preuzimanje u pdf formatu.
- Vizualna privlačnost – snažan vizualni identitet upotrebom logotipa, boja itd. bez da se ograničava jasnoća, brzina i jednostavnost
- Razvijanje kao trajni resurs;
- Interaktivni sadržaj, korištenjem jedinstvenih prednosti web stranica.

Dodatak 1: Članovi međuresorne radne skupine²³

Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova Europske unije (SDURF)

gđa. Nataša Mikuš, zamjenica državnog tajnika
gđa. Suzana Kovačević, stručna suradnica
gđa. Ana Šimunić, stručna suradnica
gđa. Ivana Zdelarec, vježbenica

Ministarstvo gospodarstva rada i poduzetništva (MINGORP)*

gđa. Vera Babić, državna tajnica za rad
gđa. Inga Žic, načelnica
gđa. Katarina Ivanković-Knežević, voditeljica odsjeka
gđa. Snježana Tomašević, savjetnica

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)

gđa. Nada Kerovec, voditeljica odsjeka
gđa. Sanja Mesarov, savjetnica

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ)

gđa. Mihaela Dubravac Šigir, stručna savjetnica
gđa. Antonija Gladović, voditeljica jedinice za provedbu projekta

Agencija za strukovno obrazovanje (ASO)

gđa. Jelena Letica, ravnateljica

Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO)

gđa. Nevenka Lončarić-Jelačić, stručna savjetnica

Agencija za obrazovanje odraslih (AOO)

gđa. Anita Leko, stručna suradnica

Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi (MZSS)

gđa. Mirjana Radovan, stručna savjetnica

Državni zavod za statistiku (DZS)

gđa. Jadranka Brkić, voditeljica odsjeka
gđa. Tihana Cukina, stručna savjetnica

Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija (MVPEI)

gđa. Diana Štrkalj, stručna suradnica
gđa. Franka Maček, stručna suradnica

CARDS 2003: Pomoć nacionalnom razvojnem planiranju

g. Conor Kearney

Dodatak 2: Sudionici na partnerskim konzultacijama u okviru OP-a za Komponentu IV programa IPA

Partnerske konzultacije – Razvoj ljudskih potencijala, 23. ožujak 2007. u Zagrebu

Vera Babić, MINGORP
Želimir Janjić, MZOŠ
Dorica Nikolić, Mirjana Radovan, MZSS
Ivan Šutalo, ASO;
Zorislav Bobuš, Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske;
Sanja Crnković Pozaić, CEPOR;
Marina Dimić Vugec, CERANEO;
Dubravka Matić, Ured za socijalno partnerstvo;
Branka Kranjac, Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom;
Jasenka Matković, Zajednica hrvatskih pučkih učilišta;
Boris Feis, SSSH;
Nikola Vrdoljak, Marija Vukelić, APIU;
Jozo Čavar, Anita Leko, AOO;
Antonija Gladović, MZSS;
Jelena Letica, ASO;
Ivica Lovrić, Udruga hrvatskih srednjoškolskih ravnatelja;
Diana Štrkalj, MVPEI;
Dragan Knežević, SDURF;
Vedrana Ligutić, DEK;
Tamara Šterk, Ured za ravnopravnost spolova;
Sanja Cesar, CESI;
Mirela Lekić, Hrvatska obrtnička komora;
Vesna Štefica, Hrvatska gospodarska komora;
Sanja Špoljarić, SDURF;
Goran Bakula,, Ana Kranjac, Savez samostalnih sindikata;
Maja Vehovec, Ekonomski institut;
Ivan Vrdoljak, Udruga radničkih sindikata hrvatske;
Thomas Farnell, Ninoslav Šćukanec, Institut za razvoj obrazovanja;
Ivana Zdelarec, Ana Šimunić, Suzana Kovačević, SDURF;
Inga Žic, Snježana Tomašević, Katarina Ivanković Knežević, MINGORP

Pismena očitovanja zaprimljena su od:

Instituta za razvoj obrazovanja
Hrvatske obrtničke komore
Hrvatske gospodarske komore
Zajednice saveza osoba s invaliditetom Hrvatske
Agencije za promicanje ulaganja
MSP-a i Centra za poduzetništvo

Dodatak 3: Analitičke tablice i podaci

Tablica 1: Osnovni makroekonomski pokazatelji za Hrvatsku

	2000.	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.
Stanovništvo, mil.	4,381	4,437	4,443	4,442	4,439	4,442	4,441
Bruto domaći proizvod, % godišnje promjene (realni)	2,9	4,4	5,6	5,3	4,3	4,3	4,8
Bruto domaći proizvod, tržišne cijene (tekuće), mil. kuna	152.519	165.639	181.231	198.422	214.983	231.349	250.590
Bruto domaći proizvod, tržišne cijene (tekuće)*, mil. eura	19.976	22.170	24.467	26.230	28.677	31.260	34.220
Bruto domaći proizvod po glavi u eurima	4.560	4.997	5.507	5.905	6.460	7.037	7.704
Indeks potrošačkih cijena, godišnja promjena, %	4,6	3,8	1,7	1,8	2,1	3,3	3,2
Prosječna mjesečna neto plaća (u kunama)	3.326	3.541	3.720	3.940	4.173	4.376	4.603
Stopa nezaposlenosti prema ILO, godišnji prosjek, %	16,1	15,8	14,8	14,3	13,8	12,7	11,2
Dug opće države % BDP (ep)	N.A.	N.A.	40	40,9	43,2	43,7	40,8
Prosječni tečaj EUR/HRK	7,63	7,47	7,41	7,56	7,5	7,4	7,32
Deficit tekućeg računa (% BDP-a) ^e	-2,4	-3,6	-8,5	-7,1	-5,1	-6,4	-7,8
Vanjski dug (BDP) (zr)	61,4	61,4	61,9	75,8	80,0	82,4	85,3
Turistička noćenja, godišnja promjena, %	47	11	3	4	2	7,6	3,1
Stopa rasta građevinskih radova	9,1	3,6	12,8	22,8	2	-0,8	9,3
Industrijska proizvodnja, godišnja promjena, %	1,7	6	5,4	4,1	3,7	5,1	4,5
Trgovina na malo, godišnja promjena (realna), %	14,4	10	12,5	3,7	2,6	2,8	2,1

zr – završno razdoblje

Izvori: Državni zavod za statistiku, Ministarstvo financija, Hrvatska narodna banka

* Izračunato primjenom prosječnog godišnjeg tečaja (HRK/1 EUR) na BDP u kunama..

Tablica 2: Podaci o stanovništvu za Hrvatsku, 2000.- 05.

Godina	Rođeni	Umrli	Prirodni prirast	Useljavanje	Iseljavanje	Neto useljavanje	Procjena broja stanovnika
2000.	43.746	50.246	-6.500	29.389	5.953	23.432	4.381.000
2001.	40.993	49.552	-8.559	24.415	7.488	16.927	4.437.000
2002.	40.094	50.569	-10.475	20.365	11.767	8.598	4.443.000
2003.	39.668	52.575	-12.907	18.455	6.534	11.921	4.442.000
2004.	40.307	49.756	-9.449	18.383	6.812	11.571	4.439.000
2005.	42.492	51.790	-9.298	14.230	6.012	8.218	4.442.000

Izvor: Državni zavod za statistiku (DZS).

Tablica 3: Osnovni demografski pokazatelji, 2006.

	Stopa nataliteta	Stopa mortaliteta	Stopa prirodnog prirasta	Stopa neto migracija
Hrvatska	9,566	11,659	-2,093	1,85
Bugarska	9,609	14,734	-5,125	:
Češka Republika	10,306	10,17	0,135	3,381
Danska	11,952	10,203	1,748	1,833
Njemačka (isključujući bivšu DRNJ od 1991)	8,194	10,015	-1,821	0,279
Grčka	9,958	9,44	0,518	3,588
Španjolska	10,766	8,386	2,381	14,243
Francuska	13,148	8,404	4,744	1,481
Mađarska	9,915	13,058	-3,143	1,894
Nizozemska	11,321	8,282	3,04	-1,916
Austrija	9,407	8,97	0,437	2,883
Poljska	9,812	9,693	0,12	-0,947
Portugal	9,953	9,632	0,322	2,466
Rumunjska	10,167	11,956	-1,789	-0,3
Slovenija	9,437	9,021	0,416	3,081
Slovačka	9,998	9,886	0,112	0,715
Finska	11,173	9,127	2,046	1,964
Švedska	11,664	10,041	1,623	5,599
Cipar	11,332	6,611	4,721	10,973
Malta	9,588	7,937	1,651	2,48
Estonija	11,073	12,888	-1,815	:
Litva	9,212	13,203	-3,992	-1,431
Latvija	9,731	14,466	-4,735	-1,071

Izvor: Eurostat i DZS

Tablica 4: Dobna struktura stanovnika po spolu, 2006.

	Ukupno				Žene					Muškarci				
	15-24	25-49	50-64	65+	Do 15	15-24	25-49	50-64	65+	Do 15	15-24	25-49	50-64	65+
Hrvatska	13,17	35,33	18,74	16,85	14,97	12,45	34,00	13,29	19,91	16,94	13,95	36,76	18,80	13,55
EU 27	13,23	36,58	18,24	16,52	15,85	12,55	35,20	12,94	18,82	17,65	13,83	37,70	18,26	13,92
Belgija	12,08	35,67	17,90	17,22	16,40	11,66	34,60	12,83	19,72	17,90	12,51	36,79	18,20	14,61
Bugarska	13,63	35,47	20,03	17,18	12,94	12,90	34,15	14,48	19,53	14,50	14,40	36,87	19,53	14,69
Češka Republika	13,28	36,90	20,91	14,12	14,04	12,66	35,40	15,10	16,81	15,58	13,93	38,48	20,72	11,30
Danska	11,10	35,24	19,81	15,09	18,11	10,76	34,48	13,52	17,06	19,43	11,44	36,01	20,04	13,07
Njemačka	11,74	36,58	18,44	18,94	13,63	11,27	35,08	12,22	21,85	14,99	12,24	38,16	18,72	15,90
Irska	15,35	37,51	15,42	11,13	20,00	15,09	37,19	11,09	12,43	21,18	15,60	37,83	15,56	9,82
Grčka	12,19	37,54	17,58	18,31	13,82	11,56	36,58	12,65	20,14	14,93	12,82	38,53	17,27	16,45
Španjolska	12,07	40,20	16,49	16,75	13,88	11,59	38,88	11,64	19,05	15,13	12,56	41,56	16,37	14,38
Francuska	13,00	34,46	17,69	16,22	17,69	12,46	33,77	13,11	18,59	19,62	13,57	35,19	17,89	13,72
Italija	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mađarska	13,01	35,87	19,88	15,70	14,41	12,14	34,06	14,38	18,97	16,77	13,98	37,88	19,29	12,09
Nizozemska	11,96	36,66	18,86	14,15	17,74	11,64	35,95	13,49	16,16	18,99	12,29	37,39	19,23	12,10
Austrija	12,34	37,73	17,70	16,23	15,16	11,79	36,44	11,84	19,00	16,88	12,91	39,10	17,81	13,30
Poljska	16,34	36,06	17,92	13,22	15,55	15,51	34,72	14,12	15,93	17,44	17,22	37,48	17,52	10,34
Portugal	12,42	37,28	17,63	17,07	14,73	11,81	36,32	12,49	19,24	16,54	13,07	38,31	17,33	14,75
Rumunjska	15,39	36,95	17,22	14,73	14,93	14,69	35,73	12,89	16,94	16,52	16,12	38,23	16,73	12,40
Slovenija	13,24	38,00	19,03	15,48	13,56	12,64	36,39	13,36	18,79	14,96	13,87	39,68	19,47	12,03
Slovačka	16,01	37,91	17,57	11,68	15,95	15,22	36,55	13,30	14,22	17,76	16,83	39,36	17,06	8,99
Finska	12,45	33,37	20,88	15,94	16,64	11,92	32,11	15,12	18,75	18,11	13,01	34,69	21,19	13,00
Švedska	12,31	33,36	19,64	17,27	16,82	11,91	32,48	13,28	19,44	18,02	12,72	34,26	19,94	15,07
Ujedinjeno Kraljevstvo	13,14	35,17	17,74	16,00	17,13	12,60	34,71	12,46	17,90	18,79	13,71	35,65	17,83	14,03

Izvor: Eurostat

Tablica 5: Stope aktivnosti prema spolu, dobi i nacionalnosti (%), 2006.

	Ukupno				Muškarci				Žene			
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64
Hrvatska	63,5	38,0	83,7*	48,5**	68,9	41,1	87,2*	58,2**	58,2	34,5	80,2*	39,9**
EU 27	70,2	44,0	84,1	46,3	77,5	47,4	91,9	56,1	62,9	40,5	76,4	37,1
Belgija	66,5	34,7	84,5	33,6	73,4	37,4	91,9	42,7	59,5	31,9	77,0	24,6
Bugarska	64,5	28,9	82,3	43,0	68,8	31,3	85,1	53,6	60,2	26,4	79,4	33,9
Češka Republika	70,3	33,5	88,2	47,7	78,3	37,7	94,8	62,7	62,3	29,2	81,3	34,0
Danska	80,6	69,9	88,9	63,2	84,1	70,5	92,3	69,6	77,0	69,3	85,4	56,7
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	75,3	50,3	87,6	55,2	81,3	52,9	93,8	64,0	69,2	47,6	81,4	46,6
Irska	71,8	54,7	81,5	54,4	81,5	59,0	92,1	68,7	61,9	50,2	70,7	40,0
Grčka	67,0	32,4	82,0	43,9	79,1	36,1	94,7	61,0	55,0	28,7	69,1	28,0
Španjolska	70,8	48,2	82,0	46,8	81,3	52,2	92,5	63,5	60,2	43,9	71,2	31,0
Francuska	69,4	37,9	87,0	39,9	74,8	42,2	93,5	42,7	64,1	33,4	80,7	37,3
Italija	62,7	32,5	77,8	33,4	74,6	37,8	91,3	45,0	50,8	26,9	64,3	22,5
Mađarska	62,0	26,8	79,6	34,9	68,7	30,1	86,5	43,1	55,5	23,4	72,9	28,2
Nizozemska	77,4	70,8	87,1	49,6	83,9	71,5	94,1	60,4	70,7	70,1	80,1	38,6
Austrija	73,7	59,4	87,1	36,8	80,5	63,9	93,2	47,3	67,0	55,1	80,9	26,9
Poljska	63,4	34,2	81,7	30,7	70,1	37,5	88,2	42,6	56,8	30,7	75,4	20,3
Portugal	73,9	42,7	87,7	53,5	79,5	46,6	92,9	62,7	68,4	38,7	82,7	45,1
Rumunjska	63,6	30,6	79,9	42,8	70,7	35,1	87,1	52,0	56,6	25,9	72,6	34,8
Slovenija	70,9	40,6	89,0	33,4	74,9	44,4	91,0	45,8	66,7	36,4	87,0	21,4
Slovačka	68,6	35,3	87,6	36,7	76,4	39,7	94,0	55,2	60,9	30,9	81,2	20,9
Finska	75,2	51,8	87,8	58,5	77,1	52,6	90,3	58,9	73,3	51,0	85,3	58,2
Švedska	78,8	51,3	89,4	72,8	81,2	50,8	92,5	76,0	76,3	51,9	86,3	69,6
Ujedinjeno Kraljevstvo	75,5	61,9	84,5	59,1	82,1	64,3	91,6	68,4	69,2	59,4	77,6	50,2

* Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (25-49)

** Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (50-64)

Izvor: Eurostat (za zemlje EU-a), AKS 2006/2 (za Hrvatsku)

Tablica 6: Stope zaposlenosti prema spolu, dobi i nacionalnosti (%), 2006.

	Ukupno				Muškarci				Žene			
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64
Hrvatska	56,6	27	76,1*	45,0**	62,3	29,5	80,7*	54,7**	51	24,2	71,6*	36,3**
EU 27	64,4	36,6	78,1	43,5	71,6	39,3	85,9	52,6	57,2	33,3	70,2	34,8
Belgija	61	27,6	78,4	32	67,9	30,4	85,9	40,9	54	24,7	70,7	23,2
Bugarska	58,6	23,2	75,7	39,6	62,8	25,4	78,6	49,5	54,6	21	72,8	31,1
Češka Republika	65,3	27,7	82,5	45,2	73,7	31,5	90,4	59,5	56,8	23,7	74,5	32,1
Danska	77,4	64,6	86,1	60,7	81,2	65	90,1	67,1	73,4	64,1	82	54,3
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	67,5	43,4	79,3	48,4	72,8	45,1	84,9	56,4	62,2	41,6	73,7	40,6
Irska	68,6	50	78,4	53,1	77,7	53,6	88,4	67	59,3	46,2	68,3	39,1
Grčka	61	24,2	75,3	42,3	74,6	29,7	90	59,2	47,4	18,7	60,5	26,6
Španjolska	64,8	39,5	75,8	44,1	76,1	44,4	87,6	60,4	53,2	34,4	63,7	28,7
Francuska	63	29,3	80,2	37,6	68,5	33,3	87	40,1	57,7	25,2	73,6	35,2
Italija	58,4	25,5	73,3	32,5	70,5	30,6	87,2	43,7	46,3	20,1	59,3	21,9
Mađarska	57,3	21,7	74,2	33,6	63,8	24,5	81	41,1	51,5	18,8	67,6	27,1
Nizozemska	74,3	66,2	84,2	47,7	80,9	67,2	91,4	58	67,7	65,1	77	37,2
Austrija	70,2	54	83,5	35,5	76,9	58,2	89,9	45,3	63,5	49,9	77	26,3
Poljska	54,5	24	71,8	28,1	60,9	26,9	78,3	38,4	48,2	21	65,3	19
Portugal	67,9	35,8	81,3	50,1	73,9	39,8	87,4	58,2	62	31,6	75,3	42,8
Rumunjska	58,8	24	74,7	41,7	64,6	27,3	80,8	50	53	20,6	68,6	34,5
Slovenija	66,6	35	84,2	32,6	71,1	39,2	87,1	44,5	61,8	30,3	81,2	21
Slovačka	59,4	25,9	77,2	33,1	67	29,2	84,1	49,8	51,9	22,5	70,2	18,9
Finska	69,3	42,1	82,4	54,5	71,4	42,6	85,2	54,8	67,3	41,6	79,6	54,3
Švedska	73,1	40,3	84,7	69,6	75,5	40,2	87,8	72,3	70,7	40,4	81,5	66,9
Ujedinjeno Kraljevstvo	71,5	53,2	81,1	57,4	77,3	54,1	87,9	66	65,8	52,2	74,6	49,1

* Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (25-49)

** Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (50-64)

Izvor: Eurostat (za zemlje EU-a), AKS 2006/2 (za Hrvatsku)

Tablica 7: Zaposlenost prema spolu i gospodarskoj djelatnosti u 2006 (%) (prema NACE klasifikaciji*), 15 godina i više

	A,B Poljoprivreda, lov, šumarstvo i ribarstvo	C Industrija	G-K Usluge (isključujući javnu upravu)	I Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	M do Q Ostale usluge
Hrvatska	13,80	28,50	35,00	6,30	16,40
EU 27	5,89	27,64	36,91	7,12	22,45
Belgija	1,95	24,70	37,05	9,90	26,39
Bugarska	8,11	34,47	33,98	7,22	16,22
Češka Republika	3,76	39,97	32,63	6,75	16,89
Danska	3,09	23,33	37,06	5,95	30,58
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	2,26	29,59	37,02	7,70	23,44
Irska	5,74	27,47	39,18	5,14	22,48
Grčka	11,98	22,09	39,82	8,55	17,57
Španjolska	4,78	29,55	39,87	6,19	19,61
Francuska	3,95	24,22	36,59	9,37	25,86
Italija	4,27	30,13	39,02	6,28	20,30
Mađarska	4,77	32,36	35,92	7,27	19,67
Nizozemska	3,28	20,19	41,89	7,14	27,50
Austrija	5,52	28,16	40,20	6,44	19,68
Poljska	15,79	29,98	30,42	6,29	17,52
Portugal	11,70	30,57	32,09	6,87	18,78
Rumunjska	30,60	30,71	22,15	5,23	11,32
Slovenija	9,58	35,49	31,13	5,96	17,84
Slovačka	4,39	38,82	31,82	7,04	17,93
Finska	4,67	25,69	36,81	4,70	28,13
Švedska	2,23	21,91	37,52	5,71	32,63
Ujedinjeno Kraljevstvo	1,35	21,98	41,70	7,09	27,88

Izvor: Eurostat (za zemlje EU),

AKS 2006/2 (za Hrvatsku)

NACE* klasifikacija:

A-B poljoprivreda, lov, šumarstvo, ribarstvo

A poljoprivreda, lov i šumarstvo

B ribarstvo

C-F industrija (rudarstvo i vađenje kamena, proizvodnja, opskrba električnom energijom, plinom i vodom, građevinarstvo)

C rudarstvo i vađenje kamena

D proizvodnja

E opskrba električnom energijom, plinom i vodom

F građevinarstvo

G- K usluge (isključujući javnu upravu)

G trgovina na veliko i malo, popravljanje motornih vozila, predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo

H hoteli i restorani

I prijevoz, skladištenje i veze

J financijsko posredovanje

K nekretnine, iznajmljivanje i poslovne usluge

L javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje

M-Q druge usluge

M obrazovanje

N zdravstvo i socijalni rad

O druge djelatnosti društveni, socijalnih i osobnih aktivnosti

P aktivnosti kućanstava

Q izvanteritorijalna organizacija i tijela

Tablica 8a: Udio rada s nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti, 2006.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	10,1	6,8	13,4
EU 27	18,1	7,7	31,2
Belgija	22,2	7,4	41,1
Bugarska	2	1,5	2,5
Češka Republika	5	2,2	8,7
Danska	23,6	13,3	35,4
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	25,8	9,3	45,6
Irska	:	:	:
Grčka	5,7	2,9	10,2
Španjolska	12	4,3	23,2
Francuska	17,2	5,7	30,6
Italija	13,3	4,7	26,5
Mađarska	4	2,6	5,6
Nizozemska	46,2	23	74,7
Austrija	21,8	6,5	40,2
Poljska	9,8	7,1	13
Portugal	11,3	7,4	15,8
Rumunjska	9,7	9,5	9,8
Slovenija	9,2	7,2	11,6
Slovačka	2,8	1,3	4,7
Finska	14	9,3	19,2
Švedska	25,1	11,8	40,2
Ujedinjeno Kraljevstvo	25,5	10,6	42,6

Tablica 8b: Udio radnika na određeno vrijeme među zaposlenima, 15-64, 2006.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	12,5	:	:
EU 27	14,3	13,8	14,9
Belgija	8,7	6,9	10,8
Bugarska	6,1	6,2	6,1
Češka Republika	8	6,8	9,4
Danska	8,9	7,9	9,9
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	14,5	14,8	14,2
Irska	3,3	2,9	3,8
Grčka	10,7	9,1	13
Španjolska	34,1	32,1	36,8
Francuska	13,5	13	14
Italija	13,1	11,2	15,8
Mađarska	6,7	7,3	6
Nizozemska	16,4	15,2	17,9
Austrija	9	9,1	8,9
Poljska	27,3	28,4	25,9
Portugal	20,6	19,5	21,8
Rumunjska	1,8	2	1,6
Slovenija	17,1	15,2	19,1
Slovačka	5	4,9	5
Finska	16,3	12,6	20
Švedska	17	15	18,9
Ujedinjeno Kraljevstvo	5,6	5	6,3

Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi 2006/1.

Tablica 9a: Nezaposlenost prema spolu, dobi i nacionalnosti (%), 2006.

	Ukupna nezaposlenost			Muškarci			Žene		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Hrvatska	29	9	7,3	28,2	7,5	6,1	30	10,7	8,9
EU 27	17,4	7,4	6,3	17,1	6,6	6,1	17,8	8,3	6,6
Belgija	20,5	7,4	5,6	18,8	6,7	4,9	22,6	8,2	6,7
Bugarska	19,5	8	8,1	18,9	7,6	7,9	20,3	8,3	8,3
Češka Republika	17,5	6,3	6	16,6	4,6	5,2	18,7	8,4	6,9
Danska	7,7	3,2	3,5	7,9	2,4	3,2	7,5	4,1	4
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	13,7	9,3	11,4	14,8	9,4	11,2	12,5	9,2	11,7
Irska	8,6	3,9	2,8	9,1	4,1	3	8	3,5	2,4
Grčka	25,2	8,6	4,1	17,7	5,3	3,2	34,7	13,2	5,9
Španjolska	17,9	7,7	5,9	15	5,5	4,4	21,6	10,6	8,5
Francuska	22,6	8,1	6	21,2	7,2	5,8	24,5	9,1	6,3
Italija	21,6	6,3	3	19,1	4,8	2,7	25,3	8,4	3,5
Mađarska	19,1	7,1	4,8	18,6	6,6	4,8	19,8	7,7	4,8
Nizozemska	6,6	3,3	3,7	6,1	2,9	3,6	7,1	3,8	3,8
Austrija	9,1	4,2	3,5	8,9	3,6	3,8	9,3	5	3,2
Poljska	29,8	12,4	10,2	28,3	11,2	10,7	31,6	13,8	9,7
Portugal	16,3	7,4	6,5	14,5	5,8	6,7	18,4	9,2	6,2
Rumunjska	21,4	6,7	3,9	22,3	7,6	4,5	20,2	5,6	3
Slovenija	13,9	5,5	3,9	11,6	4,4	3,5	16,8	6,8	4,3
Slovačka	26,6	11,9	11,2	26,4	10,5	10,3	27	13,5	12,4
Finska	18,7	6,1	6,5	19	5,5	6,6	18,4	6,8	6,4
Švedska	21,5	5,5	4,3	21	5,3	4,7	22	5,8	3,8
Ujedinjeno Kraljevstvo	14,1	4,1	3,1	15,9	4,2	3,5	12,1	4	2,6

Izvor: Eurostat (za EU-27), Anкета o radnoj snazi 2006/2 (za Hrvatsku)

Tablica 9b: Podaci o nezaposlenosti posebnih skupina, 2006.

	Stopa			Stopa			Udio dugotrajno			Nezaposleni
	nezaposlenosti (%)			dugotrajne nezaposlenosti (%)			nezaposlenih (%)			među mladima (%)
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno
Hrvatska	10,9	9,6	12,4	6,7	5,8	7,7	58,9	55,7	62,2	12,3
EU-27	7,9	7,1	8,8	3,6	3,3	4,0	45,3	44,8	45,8	8,4

Izvor: Eurostat, DZS

Tablica 10: Zaposleno, nezaposleno i neaktivno stanovništvo prema stupnju obrazovanja, 2006.

	Zaposleni			Nezaposleni			Neaktivni		
	isced0_2	isced3_4	isced5_6	isced0_2	isced3_4	isced5_6	isced0_2	isced3_4	isced5_6
Hrvatska	18,2	61,5	19,7	20,6	68,2	11,2	55,5	37,4	7,1
EU 27	24,8	49,5	25,5	11,8	8,3	4,6	51,0	37,7	8,5
Belgija	23,5	38,9	37,6	14	8,2	4,5	56,9	31,7	11,4
Bugarska	15,1	59,5	25,4	20,5	7,7	4	54,8	37,8	7,4
Češka Republika	5,8	79,5	14,7	24,8	6,4	2,5	38,3	56,3	5,4
Danska	20,0	46,9	32,9	6,7	3,2	3,3	45,0	39,9	14,9
Njemačka	16,1	58,7	25,2	18,7	9,9	4,8	45,2	45,6	8,9
Irska	25,1	38,9	33,0	7,1	4,1	2,5	57,4	29,1	11,4
Grčka	35,5	39,3	25,2	8,3	10,7	7,3	54,9	38,6	6,5
Španjolska	44,2	23,5	32,3	10,5	8,1	6,1	62,9	20,3	11,8
Francuska	26,5	44,7	28,8	13,6	8,2	6	52,6	34,2	13,3
Italija	39,3	45,4	15,2	8,2	6,2	5,3	65,7	28,9	5,3
Mađarska	13,1	65,6	21,3	16,7	6,9	2,8	47,8	45,7	6,5
Nizozemska	25,5	43,5	30,0	6,1	3,6	2,3	51,9	33,5	13,5
Austrija	17,5	64,4	18,1	9,4	4,1	2,6	42,7	50,5	6,9
Poljska	9,0	68,7	22,3	23,7	15	6	39,7	55,0	5,3
Portugal	21,6	64,4	14,0	9	7,9	3,8	49,8	47,4	2,8
Rumunjska	14,4	62,2	23,4	8,4	6,6	3,3	42,6	51,8	5,6
Slovenija	4,6	78,6	16,8	48,6	11,8	3,3	43,1	51,9	5,0
Slovačka	17,4	47,0	35,5	14,2	8,2	3,7	49,0	37,2	13,8
Finska	14,7	54,6	30,0	13,9	6,3	4,4	36,2	36,7	11,8
Švedska	22,1	45,5	31,7	9,1	5,3	2,8	35,8	32,8	10,9

Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi, DZS

Tablica 11: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti prema stupnju obrazovanja, 2006.

	Stopa aktivnosti			Stopa zaposlenosti			Stopa nezaposlenosti		
	isced 0-2	isced 3-4	isced 5-6	isced 0-2	isced 3-4	isced 5-6	isced 0-2	isced 3-4	isced 5-6
EU 27	75,3	86,7	92,3	66,8	80,4	88,3	11,3	7,4	4,3
Muškarci	88,8	93,2	96,1	80,2	87,1	92,5	9,6	6,5	3,7
Žene	61,6	79,8	88,9	53,2	73,2	84,6	13,7	8,3	4,8

Izvor: Eurostat

Tablica 12: Gospodarski pokazatelji na razini županija

Županija	Gustoća naseljenosti po km ² , 2006.	BDP po glavi stanovnika u tekućim cijenama, 2004. (HR=100)	Administrativna stopa nezaposlenosti (%), (kraj ožujka 2006.)	Zaposlene osobe (kraj ožujka 2006.)	Prosječan broj nezaposlenih osoba, 2006.
Zagrebačka županija	101,2	74,8	14,2	81.517	13.045
Krapinsko-zagorska županija	115,9	68,5	14	37.456	5.692
Sisačko-moslavačka županija	41,5	74,5	28,9	45.991	17.718
Karlovačka županija	39,1	73,9	26,1	38.749	12.968
Varaždinska županija	146,4	85,7	13,6	62.598	9.218
Koprivničko-križevačka županija	71,2	90,6	17	38.426	7.534
Bjelovarsko-bilogorska županija	50,4	74	25,9	35.396	11.834
Primorsko-goranska županija	85,1	113,7	13,4	113.908	16.220
Ličko-senjska županija	10	126,9	22,1	13.515	3.637
Virovitičko-podravska županija	46,1	72,8	30,3	23.361	9.484
Požeško-slavonska županija	47,1	71,1	21,7	20.829	5.332
Brodsko-posavska županija	87,1	58,2	29,6	38.486	15.339
Zadarska županija	44,4	78,7	20,9	44.312	10.716
Osječko-baranjska županija	79,5	76,9	26,1	91.738	30.176
Šibensko-kninska županija	37,8	71,8	25	29.717	8.806
Vukovarsko-srijemska županija	83,4	56,8	31,3	43.358	18.477
Splitsko-dalmatinska županija	102,1	79,3	22,2	138.692	37.475
Istarska županija	73,4	136,9	8,4	83.867	6.317
Dubrovačko-neretvanska županija	69	94,5	18,3	38.366	7.473
Međimurska županija	162,4	77,7	15,8	37.540	6.786
Grad Zagreb	1,215,50	180,5	9,2	388.581	37.369
UKUPNO	78,4	100	17,7	1.446.403	291.616

Izvor: Državni zavod za statistiku, Hrvatski zavod za zapošljavanje

Dodatak 4: Detaljna sažeta tablica operativnog programa

[Vidi odjeljak 3.2 (Pokazatelji) i odjeljak 5.2.6 (Evaluacijske aktivnosti i raspored) Operativnog programa]

Prioritet 1 - Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada				
Mjera 1.1 - Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada				
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata		Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Razviti regionalni participativni institucionalni okvir za promicanje zapošljavanja	Broj planova za razvoj ljudskih potencijala (koje su pripremila Lokalna partnerstva za zapošljavanje) koje su prihvatile županijske skupštine		Poduzeti lokalne inicijative za zapošljavanje	Broj osnovanih partnerstava za zapošljavanje
			Provesti ankete na tržištu rada	Broj razvijenih strategija za razvoj ljudskih potencijala
			Razraditi lokalne strategije za razvoj ljudskih ih potencijala	
			Razviti sposobnosti za izradu i artikulaciju projekata u okviru HZZ-a na regionalnoj razini	Broj razvijenih portfelja projekata
			Provesti sheme za dodjelu bespovratnih sredstava u skladu s ciljevima strategija za razvoj ljudskih potencijala	Broj osoba koje su primile potporu kroz sheme za dodjelu bespovratnih sredstava
Mjera 1.2 - Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje				
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata		Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Unaprijediti kvalitetu, djelotvornost i učinkovitost Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	Broj zaposlenih u HZZ-u koji su ovlašteni pružati određene vrste usluga klijentima prema vrsti usluge kao rezultat operacija izgradnje sposobnosti i unaprijeđenih poslovnih procesa koji su rezultat mjere		Razvoj sposobnosti za pripremu usklađenog zakonodavnog okvira za pružanje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja Osnivanje Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje	Broj mjera poduzetih za osnivanje centra za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

			Osnivanje modela centra za profesionalno usmjeravanje i njegovo pokusno ispitivanje	
			Jačanje analitičke sposobnosti HZZ-a i MINGORP-a pomoću izobrazbe	Broj zaposlenih u HZZ-u i MINGORP-u koji su osposobljeni za analitički rad
			Osnivanje tijela u okviru HZZ-a za izobrazbu savjetnika (koji su usmjereni na nezaposlene), savjetodavaca (koji su usmjereni na poslodavce), savjetnika za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, specijaliziranih savjetnika za skupine u nepovoljnom položaju i stjecanje vještina za druge procese u okviru HZZ-a	Broj trenera za ključne poslovne procese u HZZ-u
			Potpورا izradi i provedbi naprednih poslovnih procesa u informacijskom sustavu HZZ-a i informatičkih rješenja prilagođenih korisnicima, uključujući nadogradnju informatičke opreme i programske podrške	Broj ključnih poslovnih procesa podržanih informatičkim rješenjima
			Stvaranje sustava za kontrolu kvalitete, nadzor, evaluaciju i procjenu potreba za osposobljavanjem za poslovne procese u okviru HZZ-a	Broj ključnih poslovnih procesa opremljenih pokazateljima kontrole kvalitete

Prioritet 2. - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada				
Mjera 2.1 - Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju				
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata		Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Promicati socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju njihovim uključivanjem u tržište rada	<p>Udio skupina u nepovoljnom položaju koje su bile korisnici posebnih mjera, a koje ostaju zaposlene godinu dana nakon pronalaženja posla</p> <p>Broj nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju koje su uključene u nove međuinstitucionalne poslovne procese kojima se promiče socijalna uključenost u tržište rada</p>		Razvoj novih međuinstitucionalnih i međusektorskih poslovnih procesa za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju	Broj novih poslovnih procesa koji za cilj imaju socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju
			Osposobljavanje zaposlenih (osnovno i napredno) u službama za zapošljavanje i socijalnu skrb za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju	Broj zaposlenih koji su osposobljeni za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju
			Izobrazba i prekvalifikacija skupina u nepovoljnom položaju	Broj nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju koje koriste sheme za dodjelu bespovratnih sredstava (podijeljen prema posebnim ciljnim skupinama)
Mjera 2.2 - Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju				
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata		Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Potpora pristupu obrazovanju za zapošljavanje skupinama u nepovoljnom položaju promicanjem, između ostalog, fleksibilnijeg okvira politika i inovativnijeg pružanja mjerodavnih usluga.	Udio (%) osoba u nepovoljnom položaju (prema uobičajenim skupinama) koje ponovno/po drugi puta imaju pristup ciljanim obrazovnim uslugama i/ili moderniziranim institucijama		Potpورا osmišljavanju i provedbi obrazovnih programa koji su posebno ciljani na skupine u nepovoljnom položaju (uključujući unaprjeđenje institucija i opreme ako je potrebno).	Broj obrazovnih ustanova na lokalnoj/regionalnoj razini koje su uključene u razvoj obrazovnih programa Broj pokusnih ispitivanja obrazovnih programa koji su posebno usmjereni na skupine u nepovoljnom položaju Broj osoba kojima se pruža pomoć u okviru sheme za dodjelu bespovratnih sredstava
			Izgradnja sposobnosti obrazovnih stručnjaka za pružanje novih usluga osobama u nepovoljnom položaju, u prvom redu u sektoru SOO-a	Broj obrazovnih stručnjaka koji su sudjelovali u programu osposobljavanja ili su bili korisnici mjere tehničke pomoći

Prioritet 3 - Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti

Mjera 3.1 – Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira

Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
<p>Jačati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući razvoj i provedbu usklađene politike za razvoj ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira i povećati sveukupnu relevantnost tržišta rada uključujući učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja</p>	<p>Udio (%) studenata u SOO-u /institucijama za visokoškolsko obrazovanje (prema uobičajenim razinama HKO-a) u pilot institucijama koji su prošli bilo koju vrstu obrazovanja/osposobljavanja koja se temelji na revidiranom HKO-u, moderniziranim nastavnim programima i mehanizmima</p>	<p>Uspostava posebnog nacionalnog centra za EKO</p> <p>Potpورا uvođenju sustavnog postupka ocjenjivanja HKO-a od strane stručnjaka</p> <p>Provedba pokusnog ispitivanja određenih elemenata HKO-a</p> <p>Daljnja unaprjeđenja u postupku konzultacija o HKO-u i uvođenja HKO-a i s tim povezane kampanje za podizanje svijesti/izgradnju sposobnosti</p>	<p>Broj mjera poduzetih kako bi se osigurala provedba HKO-a</p>
		<p>Ciljana potpora trajnom razvoju Sektorskih vijeća za SOO, metodologiji za razvoj kvalifikacija i okvirnih nastavnih programa</p>	<p>Broj profesionalnih standarda i kvalifikacija/okvirnih nastavnih programa koji su razvijeni do određenog standarda</p>
		<p>Potpورا osmišljavanju i provedbi „Fonda za inovacije u SOO-u“</p> <p>Pokusno ispitivanje Fonda za inovacije u SOO-u</p>	<p>Broj pilot strukovnih škola modela koje primaju potpore iz Pilot fonda za inovacije u SOO-u koji je utemeljen na osnovu Strategije za inovacije u SOO-u.</p>
		<p>Potpورا institucionalnom razvoju i razvoju politika u području kontrole kvalitete SOO-a</p>	<p>Broj strukovnih škola koje provode pokusno testiranje samoocjenjivanja na mikrorazini</p>
		<p>Daljnja izgradnja sposobnosti zaposlenih u srednjim strukovnim</p>	<p>Postotak zaposlenih i praktičara koji sudjeluju u izgradnji sposobnosti u</p>

		školama i drugih ključnih praktičara i dionika u području kontrole kvalitete	ukupnom broju zaposlenih
		Daljnja unaprjeđenja Informacijskog sustava za upravljanje strukovnim obrazovanjem (VETIS) i sustavne razmjene iskustava i informacija o kontroli kvalitete SOO-a.	Broj novih modula koji su razvijeni u okviru VETIS-a
Mjera 3.2 - Jačanje sustava obrazovanja odraslih			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Unaprijediti vještine i sposobnosti odraslih i tako im omogućiti aktivnije sudjelovanje na tržištu rada	Broj nezaposlenih odraslih osoba i drugih ciljnih skupina na lokalnoj razini koji su upisani u nove/modernizirane programe za obrazovanje odraslih	Razvoj institucionalnog okvira za lokalne centre/tijela za poduzetničke i druge vještine	Utvrđen niz kriterija za odabir institucija na lokalnoj razini
		Izgradnja osnovnih sposobnosti odabranih lokalnih centara/institucija	Broj osmišljenih i provedenih modula za osposobljavanje predavača
		Nabava opreme za odabrane lokalne institucije	Nabavljena i instalirana oprema za osposobljavanje
		Sveobuhvatni razvoj programa za razvoj osnovnih sposobnosti u skladu s Referentnim okvirom EU-a za ključne sposobnosti	Broj razvijenih novih/moderniziranih programa za razvoj osnovnih vještina

Mjera 3.3 - Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera				
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata	
Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih državnih ustanova i mjerodavnih nevladinih partnera u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te obrazovanja odraslih	Udio (%) zaposlenika i vanjskih stručnjaka/suradnika hrvatske javne ustanove i drugih ustanova koji su uspješno pohađali posebne aktivnosti za izgradnju sposobnosti i koji su ovlašteni pružati odgovarajuću potporu tekućoj reformi SOO-a i sustava obrazovanja odraslih	Preispitivanje sadašnjih odgovornosti ASO-a/AOO-a i posebnih preporuka koje odražavaju sve veće zahtjeve hrvatskog sustava SOO-a/OO-a	Broj mjera koje su poduzete kako bi se osigurala daljnja izgradnja sposobnosti u mjerodavnim institucijama	
	Broj posebnih skupina (barem 10 zaposlenih u ASO-u/drugim ključnim institucijama po svakoj aktivnosti) koji su uključeni u prilagođene programe osposobljavanja i drugu vrstu tehničke pomoći u određenim područjima SOO-a/obrazovanja odraslih i općenitom razvoju ASO-a	Potpora ASO-u i AOO-u u aktivnostima organizacije i upravljanja i u osmišljavanju i pripremi priručnika, operativnih postupaka, smjernica, kontrolnih lista i predložaka	Razrada srednjoročnih planova za ASO-vu funkciju istraživanja i analize	Pripremljen srednjoročni plan za ASO-vu funkciju istraživanja i analize
		Razrada programa međunarodnog partnerstva i Akcijskog plana za: planiranje unutarnjeg razvoja, odlučivanje, cjelokupno upravljanje SOO-om, pripremu i sufinanciranje projekata, itd.		Pripremljen program međunarodnog partnerstva i Akcijski plan
		Uspostava sustava izobrazbe za zaposlenike ASO-a/AOO-a i mjerodavnih zaposlenika drugih ključnih institucija		Pripremljen plan izobrazbe Broj osposobljenih osoba

Prioritet 4 – Tehnička pomoć				
Mjera 4.1 – Priprema projekata				
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata		Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Pripremiti listu projekata za sve operacije i mjere i osigurati da je dovoljan broj projekata potpuno sazrio i spreman za dostavu Odboru za odabir projekata tijekom trajanja programa.	Broj sazrijevanih projekata koji su spremni za ugovaranje		Potporna krajnjim korisnicima u pripremi natječajne dokumentacije za ugovore o pružanju usluga i nabavi	Broj pripremljenih setova natječajne dokumentacije
			Potporna provedbenim tijelima u pripremi smjernica za potencijalne tražitelje pomoći	Broj pripremljenih smjernica
			Potporna potencijalnim tražiteljima bespovratne pomoći u pripremi prijava	Broj potencijalnih tražitelja pomoći koji primaju potporu iz tehničke pomoći
			Potporna krajnjim korisnicima u pripremi natječajne dokumentacije za ugovore o uslugama i nabavi	Broj pripremljenih setova natječajne dokumentacije
Mjera 4.2 – Upravljanje OP-om i izgradnja sposobnosti				
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata		Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju pomoći iz komponente IV programa IPA	Kvaliteta upravljanja OP-om (sustava nadzora, sustava financijske kontrole, sustava za odabir projekata i sustava evaluacije)		Potporna hrvatskom upravljanju OP-om vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemama za dodjelu bespovratnih sredstava i javnim nabavama;	Broj zaposlenih u upravljanju OP-om koji su uključeni u operacije za izgradnju sposobnosti
			Potporna hrvatskoj upravi OP-om u razradi sektorskih studija i master planova	
			Priprema i provedba aktivnosti informiranja i promidžbe	Broj organiziranih informativnih događanja

--	--

Potpora (uključujući savjete i izobrazbu) socijalnim i gospodarskim partnerima, korisnicima i civilnom društvu za razvoj i provedbu mjera (uključujući sheme za dodjelu bespovratnih sredstava) u određenim sektorima	Broj osoba uključenih u osposobljavanje ili operacije tehničke pomoći
---	---



**EX ANTE EVALUACIJA OPERATIVNIH PROGRAMA
IPA-e ZA HRVATSKU**

Operativni program za razvoj ljudskih potencijala

Martin Ferry, Irene McMaster, Keith Clement, John Bachtler,
Sara Davies, Laura Polverari and Douglas Yuill

Istraživački centar za europske politike
Sveučilište Strathclyde
40 George Street
Glasgow G1 1QE
Ujedinjena Kraljevina

Tel: +44-141-548-3061
Fax: +44-141-548-4905
e-mail: irene.mcmaster@strath.ac.uk

travanj 2007.

Sažetak

Ovo izvješće sadrži nalaze ex-ante evaluacije Operativnog programa (OP) za razvoj ljudskih potencijala (2007.-2009.) u okviru IPA-e za Hrvatsku koju je proveo Istraživački centar za europske politike (EPRC).

OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predloškom Komisije za Operativne programe u okviru programa IPA. OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programa. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacrtu OP-a, ali u određenim su područjima potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.

Ako promotrimo tri glavna područja politika jedan za drugim (zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje te socijalno uključivanje) očito je da bi se analiza na nekim mjestima mogla nadopuniti dodatnim informacijama ili bi se tekst mogao preoblikovati u smislu boljeg obrazloženja strateških ciljeva. Veću pozornost treba posvetiti povezanosti između SWOT-a i analize budući da postoje neki nedostaci i nedosljednosti jer se neki vidovi SWOT-a ne odnose jasno na pitanja iz pozadinske analize. Potrebno je dodatno razmotriti strukturu prioriteta i mjera. Na primjer, općenit problem jest u tome što neki prioriteti sadrže mnoštvo različitih aktivnosti koje se znatno razlikuju po svojoj prirodi i opsegu. Bilo bi korisno i više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i vremenskom slijedu financijskih tokova za različite mjere u prve tri godine. Korisno bi bilo dati i više pojedinosti o usklađenosti Programa s Lisabonskom strategijom i drugim OP-ovima u okviru IPA-e. Rad na pokazateljima još uvijek je u tijeku i još postoje značajni nedostaci. Osim toga, tijekom ex-ante evaluacije još je trajao i proces konzultacija. Sadašnji opis načina konzultacija daje samo grubi pregled, a više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu dodat će se u sljedećem nacrtu. Osim toga, vezano uz upravljanje programom i njegovu provedbu, potrebno je pojasniti identitet, funkcije i raspored uvođenja Provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Okoliš nije dobro integriran u OP. To bi se moglo riješiti prihvaćanjem šireg tumačenja okoliša.

Predgovor

Cilj ex-ante evaluacije Operativnih programa u okviru IPA-e za Hrvatsku jest pružiti vanjsku perspektivu vezano uz pripremu novih Programa s ciljem unaprjeđenja i jačanja konačne kvalitete Programa i optimizacije alokacije sredstava.

Evaluaciju je izvršio znanstveni tim iz Istraživačkog centra za europske politike (EPRC) na Sveučilištu Strathclyde u Glasgowu. Ex-ante evaluacijom je upravljao i izvršio ju je sljedeći tim:

- Dr. Irene McMaster (znanstvena suradnica) - Pregled programa
- Profesor John Bachtler (ravnatelj) - OP za okoliš
- Profesor Douglas Yull (ravnatelj) - OP za okoliš
- Dr. Sara Davis (viši istraživač) - OP za promet
- Laura Polverari (viši istraživač) - OP za regionalnu konkurentnost
- Dr. Martin Ferry (istraživač) - OP za ljudske potencijale
- Dr. Keith Clement (viši znanstveni suradnik) odgovoran za Ocjenu okoliša

Tim EPRC-a zahvaljuje i sljedećim lokalnim stručnjacima na korisnim informacijama: Sanji Crnković-Prozaić, Maji Vrhovec, Dubravki Jurlina Alibegović i Maku Kiševiću.

Istraživački centar za europske politike
Glasgow
travanj 2007.

EX ANTE EVALUACIJA OPERATIVNIH PROGRAMA IPA-e ZA HRVATSKU

1. UVOD

Ovo izvješće sadrži nalaze ex ante evaluacije Operativnih programa (OP) za razvoj ljudskih potencijala (2007.-2009.) u okviru IPA-e za Hrvatsku koju je izvršio Istraživački centar za europske politike (EPRC). Izvješće je dio većeg niza ex ante evaluacija programa IPA. Kontekst za evaluaciju i iscrpno objašnjenje metodologije sadržani su u pratećem "Pregledu". Struktura ovog izvješća je sljedeća:

- Opći pregled OP-a
- Ocjena socio-ekonomske analize i važnost strategije programa u odnosu na utvrđene potrebe;
- Evaluacija logičke podloge za strategiju i njezina dosljednost;
- Ocjena unutarnje i vanjske usklađenosti strategije;
- Procjena očekivanih rezultata i učinaka;
- Ocjena predloženog sustava provedbe;
- Ocjena uključenosti okoliša; i
- Kratak zaključak.

2. OPERATIVNI PROGRAM ZA RAZVOJ Ljudskih POTENCIJALA: KONTEKST

2.1. Potpora mjerama IPA-e za razvoj ljudskih potencijala

Element razvoja ljudskih potencijala programa IPA doprinijet će jačanju gospodarske i socijalne kohezije te prioritetima Europske strategije zapošljavanja u području zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja te socijalnog uključivanja.²⁴

Cijeli niz intervencija u okviru politika može biti usmjeren na zapošljavanje, npr. neizravno kroz politike koje za cilj imaju socijalni i gospodarski razvoj i/ili izravno putem posebnih politika zapošljavanja. Aktivne politike zapošljavanja, koje su izgrađene oko načela “prevencije” i “aktivacije”, uključuju pomoć u traženju posla (javne službe za zapošljavanje), izobrazbu (programi izobrazbe kao što je izobrazba u učionicama, na poslu, radno iskustvo), subvencioniranje otvaranja novih radnih mjesta u privatnom sektoru (kao što su subvencije za poslodavce ili financijski poticaji nezaposlenima za pokretanje vlastitih tvrtki), te stvaranje mogućnosti zaposlenja na određeno vrijeme u javnom sektoru.²⁵ Osim toga, u takve vrste intervencija uključeni su brojni dionici i institucije.

U Europskoj su uniji dugotrajni ciljevi borbe protiv nezaposlenosti i promicanja zapošljavanja dobili svoj operativni sadržaj kroz Europsku strategiju zapošljavanja (ESZ) i Smjernice za zapošljavanje. Sada je ESZ integrirana u Lisabonsku strategiju za održiv gospodarski rast i punu zaposlenost što je dovelo do stvaranja nove strukture koja se temelji na ciljevima pune zaposlenosti, kvalitete u radu i kohezije i ostvaruje u okviru deset prioriteta: aktivacija i prevencija, otvaranje novih radnih mjesta i poduzetništvo, prilagodljivost i pokretljivost, ljudski kapital i cjeloživotno učenje, ponuda radne snage i aktivno starenje, ravnopravnost spolova, uključivanje osoba u nepovoljnom položaju, isplativost rada, neprijavljeni rad, i regionalne razlike.²⁶

Važnost koju obrazovanje i osposobljavanje imaju za postizanje gospodarskih, socijalnih i drugih rezultata čini ih ključnim razvojnim prioritetom. EU već godinama nastoji povećati udio mladih ljudi koji završavaju školovanje s određenim kvalifikacijama i unaprijediti stručno usavršavanje. Trenutne promjene potaknute su zahtjevima za gospodarstvom utemeljenom na znanju, uključujući naglasak na obnovi vještina i promicanju novih sposobnosti te, u novije vrijeme, na širenju pristupa obrazovanju i osposobljavanju i razvoju e-učenja i informatičkih vještina. Osim toga, obrazovanje i osposobljavanje obuhvaćaju širok opseg intervencija, dionika i institucija koji su posljednjih godina postali brojniji i složeniji. To odražava važne promjene u potražnji i ponudi obrazovanja i osposobljavanja koje često potiču šire socijalne i gospodarske potrebe (uključujući tehnološke promjene i promjene u načinu života) te veći naglasak na klijentima prilikom pružanja usluga obrazovanja i financiranja što dovodi do potrebe za fleksibilnim obrazovanjem i osposobljavanjem u smislu nastavnih programa, akreditacije i provedbe.

Intervencije u smislu razvoja ljudskih potencijala uzimaju u obzir i pitanja vezana uz socijalnu isključenost. Ključni izazov za OP-ove jest promicati socijalno uključivanje osiguravanjem pozitivnog i dinamičnog međudnosa između gospodarske politike, politike zapošljavanja i socijalne politike.²⁷ To je poseban prioritet jer se ulaganje u ljude smatra ključnim čimbenikom ne samo za izgradnju socijalne uključenosti već je bitno i za ostvarivanje boljih gospodarskih rezultata. U širem kontekstu razvoja ljudskih potencijala, inicijative za promicanje socijalne uključenosti mogle bi se odnositi na širok opseg ciljanih skupina (npr. nezaposleni, osobe s invaliditetom, posebne etničke skupine) i pokrivati niz područja politika (obrazovanje, zdravlje na radnom mjestu i stanovanje). Postoji mogućnost razviti ciljne politike za te skupine ili uložiti posebne napore kako bi se osiguralo da se takve skupine ne stavljaju u nepovoljan položaj.

U svrhu provedbe svih tih intervencija u mnogim europskim zemljama odvija se proces decentralizacije. Lokalna se razina smatra najboljom razinom za intervencije, posebno u području usluga zapošljavanja i izobrazbe, zbog blizine lokalnim tržištima rada koja mogu biti vrlo različita u smislu potreba i mogućnosti. Osim toga, u mnogim zemljama prepoznata je važna uloga socijalnih partnera u olakšavanju i promicanju politika zapošljavanja na lokalnoj razini. Vrijedi primijetiti i da sinergije i poticaji koji nastaju kao rezultat međusobnog odnosa različitih intervencija u okviru politika i kumulativni učinak režima politika igraju ključnu ulogu u ostvarivanju ciljeva programa. Prema tome, širi institucionalni okvir u kojem te politike djeluju, a koji se sastoji od režima politika, načina organizacije i režima poticaja.

Ključna pitanja u evaluaciji odnose se na:

- vjerojatan način korištenja i dostupnost programa (tj. Koja je vjerojatna razina svijesti među prihvatljivim i potencijalno prihvatljivim stanovništvom? Kako osigurati uključivanje oni koji zadovoljavaju uvjete za sudjelovanje u programu? Tko zadovoljava kriterije, a tko ne? Je li ciljano stanovništvo loše definirano i je li provedba programa slabo kontrolirana?)
- provedbu programa (tj. Je li provedba programa u skladu s ciljevima? Koji su dionici uključeni u provedbu programa? Vrijeme i kvaliteta provedbe?)
- prepoznavanje razlika u provedbi programa (Jesu li programska sredstva i provedba usklađeni na svim zemljopisnim lokacijama? Je li moguće utvrditi najbolju praksu među različitim lokacijama gdje se provodi program? Jesu li mehanizmi ciljanja tj. provedbe usredotočeni na one skupine kojima je "lakše" pomoći umjesto na najproblematičnije skupine?)
- organizaciju programa (Koji su glavni modeli organizacije i provedbe programa? Koliko dobro različito osoblje/dionici uključeni u provedbu međusobno surađuju?)
- programska sredstva (Jesu li broj onih koji rade na programu te iznos financijskih sredstava dovoljni za osiguranje odgovarajućeg standarda? Hoće li se programska sredstva koristiti na učinkovit i djelotvoran način? Jesu li troškovi za ostvarivanje rezultata razumni i jesu li u razmjeru s prednostima?)
- iskustvo sudionika u programu (Kako će sudionici biti uključeni u program? Jesu li partneri uključeni u razvoj programa?)

2.2. Razvoj OP-a za razvoj ljudskih potencijala

OP je pripremila Međuresorna radna skupina (MRS) kojom predsjedava Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova Europske unije (SDURF) i koja uključuje predstavnike Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP), Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ), Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi (MZSS), Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ); Agencije za strukovno obrazovanje (ASO), Agencije za obrazovanje odraslih (AOO), Agencije za odgoj i obrazovanje (AZOO), Državnog zavoda za statistiku (DZS), Ministarstva vanjskih poslova i europskih integracija (MVPEI) i CARDS-a 2003.

MRS je izradila prvi nacrt OP-a u studenom 2006. godine. On je bio strukturiran u skladu s predloškom Komisije za OP-ove IPA-e i davao je sveobuhvatan pregled glavnih pitanja prema glavnim naslovima u predlošku. Unatoč tome, tekst je trebalo restrukturirati i nadopuniti pojašnjavanjem i jačanjem veza između analize potreba i strateških prioriteta i rješavanjem nekih nedostataka u analizi, financijskim tablicama, ciljevima nadzora i postupku konzultacija. Svoje očitovanje na prvi nacrt dala je Delegacija Europske komisije, Opća uprava za zapošljavanje. Glavni su se komentari odnosili na potrebu uređenja strukture OP-a, jačanje povezanosti s budućim aktivnostima ESF-a, davanje jasnije slike o odnosu između programa PHARE i CARDS i OP-a i stavljanje većeg naglaska na apsorpcijsku sposobnost. Drugi nacrt OP-a izrađen je u ožujku 2007. godine. U njega su ugrađeni odgovori na određene komentare Komisije, a neki su dijelovi preoblikovani (posebno oni koji se

odnose na kontekst i komplementarnost s drugim programima pomoći EU-a), uključen je dodatni tekst i ažurirani podaci za socio-ekonomsku analizu (uključujući jaču regionalnu dimenziju) te dodatne informacije o financijskim tablicama i pokazateljima nadzora. Komentari Komisije na drugi nacrt odnosili su se na usklađenost OP-a s drugim programima (posebno s nacrtom Zajedničkih procjena prioriteta politike zapošljavanja – JAP), reorganizaciju nekih mjera, razvoj jasnijih predložaka za mjere i jasniji prikaz ravnoteže između uloge aktivnosti središnjih agencija i manjih projekata u OP-u.

2.3. Evaluacija HRD OP-a

EPRC je evaluaciju HRD OP-u izvorno temeljio na prvom nacrtu i kontrolnom popisu EPRC-a i ona je bila sažeta u preliminarnu ocjenu koja je u ožujku 2007. poslana SDURF-u.

Tijekom posjeta Hrvatskoj u razdoblju od 26.-29. ožujka 2007. godine provedena je daljnja ocjena na temelju drugog nacrtu OP-a i EPRC je održao sastanke sa sljedećim dionicima:

- Delegacijom EU u Hrvatskoj
- Ministarstvom gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)
- Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ)
- Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS)
- Hrvatskim zavodom za zapošljavanje (HZZ)
- Agencijom za strukovno obrazovanje (ASO)
- Agencijom za obrazovanje odraslih (ASO)

Sljedeću analizu OP-a izvršio je lokalni stručnjak²⁸ kojeg je zaposlio SDURF na temelju smjernica EPRC-a. Ostatak izvješća opisuje ishod navedenog istraživanja strukturiran prema glavnim naslovima u skladu s propisima EU-a i smjericama Komisije. Lokalni stručnjak je u travnju 2007. razgovarao i s:

- Agencijom za odgoj i obrazovanje;
- Sveučilištem u Zagrebu;
- Hrvatskom udrugom poslodavaca: i
- Savezom samostalnih sindikata.

3. OPĆI KOMENTARI O OP-u

OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predloškom Komisije za Operativne programe u okviru IPA-e (vidi Okvir 1). OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programa. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacrtu OP-a, ali u određenim područjima su potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.

Okvir 1: Struktura OP-a za razvoj ljudskih potencijala

1. Kontekst, konzultacije i koordinacija

- 1.1.1. Nacionalni socio-ekonomski kontekst i kontekst politike
- 1.1.2. Kontekst politike EU-a
- 1.1.3. Postupak razrade Operativnog programa

2. Procjena srednjoročnih potreba, ciljeva i strateških prioriteta

- 2.1.1. Socio-ekonomska analiza
- 2.1.2. SWOT
- 2.1.3. Strateški prioriteti

3. Strategija programa

- 3.1.1. Koncentracija pomoći, prioriteti i mjere
- 3.1.2. Prioriteti
- 3.1.3. Mjere
- 3.1.4. Horizontalna pitanja
- 3.1.5. Komplementarnost s drugim oblicima pomoći
- 3.1.6. Indikativan popis većih projekata

4. Financijske tablice

- 4.1.1. Izračun doprinosa Zajednice
- 4.1.2. Financijska tablica

5. Provedbene odredbe

- 5.1.1. Upravljanje i kontrola
- 5.1.2. Nadzor i evaluacija
- 5.1.3. Informiranje i promidžba

Dodaci:

- I Članovi Međuresorne radne skupine
 - II Nacrt Komunikacijske strategije za IPA
 - III Analitičke tablice i brojevi
-

Pozadinska analiza podijeljena je na dva odjeljka: Odjeljak 1.1. daje pregled socio-ekonomskog konteksta i konteksta politika na makro-razini u Hrvatskoj s posebnim naglaskom na teme vezane uz razvoj ljudskih potencijala, a u Odjeljku 2.1. daje se glavna socio-ekonomska analiza. U drugom nacrtu OP-a restrukturirani su odjeljci OP-a koji se odnose na kontekst, procjenu potreba i SWOT analizu i na taj su način riješeni neki problemi vezani uz ponavljanja u prvom nacrtu OP-a. Uspostavljajući kontekst politike OP uvodi koristan pregled glavnih pristupnih dokumenata i hrvatskih nacionalnih strategija. Neka djelomična ponavljanja ipak su ostala (npr. vezano uz opis pružanja obrazovanja u Odjeljku 1.1.2 (str.6) i zatim u Odjeljku 2.1.3. (str. 22)). Jedna od preporuka

mogla bi biti ograničiti Odjeljak 1.1. na kontekst politike u kojem je koristan pregled hijerarhija politika, strategija i intervencija na razini EU-a i nacionalnoj razini. Socio-ekonomski sadržaj mogao bi se uključiti u Odjeljak 2.1.

4. OCJENA SOCIO-EKONOMSKE ANALIZE I VAŽNOST PROGRAMSKIH STRATEGIJA ZA UTVRĐENE POTREBE

4.1. Pregled pitanja vezanih uz razvoj ljudskih potencijala

U Odjeljku 1.1. daje se pregled nacionalnog socio-ekonomskog konteksta i konteksta politike koji se sastoji od općih makroekonomskih podataka i specifičnijih podataka vezanih uz razvoj ljudskih potencijala. U njemu se daje pregled ključnih nacionalnih politika vezanih uz tri glavna naslova vezana uz razvoj ljudskih potencijala – zapošljavanje, vještine, obrazovanje i osposobljavanje, socijalnu koheziju, te uključivanje. Glavna socio-ekonomska analiza nalazi se u Odjeljku 2.1. On općenito daje pregled glavnih pitanja u okviru pet glavnih naslova: demografija i javno zdravstvo, zaposlenost i nezaposlenost (uključujući prema sektorima i napomene o fleksibilnim oblicima zapošljavanja); obrazovanje, osposobljavanje i vještine; socijalna zaštita, socijalni prihodi i socijalno uključivanje; i regionalne razlike (posljednja kategorija dodana je kao poseban odjeljak u drugom nacrtu OP-a).

Statistički podaci kojima se potkrepljuju tvrdnje uglavnom su pouzdani i temelje se na nacionalnim izvorima te na Eurostatu radi nekih usporedbi s EU-om. U okviru svakog naslova istaknuti su najvažniji trendovi ilustrirani statističkim podacima iz Eurostata i nacionalnih izvora, a hrvatska se iskustva ponekad uspoređuju s različitim državama članicama i EU-om u cjelini (tablice su 2. nacrtu prebačene u Dodatak).²⁹ Glavni hrvatski izvor statističkih podataka koji se odnose na siromaštvo i socijalnu isključenost je Državni zavod za statistiku (DZS) koji provodi Anketu o potrošnji kućanstava (APK). Pokrivenost je sve bolja i usklađena je s Eurostatom. Postoje i Ankete o radnoj snazi.

U odjeljku 1.2. daje se pregled konteksta politike EU-a. Okvir koji daju strategije i smjernice Komisije pruža temelj za analizu i strateške dijelove HRD OP-a na prilično preskriptivan način. OP se temelji na Okviru za usklađenost strategija (OUS) u kojem se navodi na koji način će se sredstva iz IPA-e i Kompenata III i IV koristiti u Hrvatskoj. Ciljevi OUS-a vezani uz razvoj ljudskih potencijala temelje se na Europskog strategiji zapošljavanja i Europskim smjernicama za zapošljavanje. Prioriteti istaknuti u OP-u moraju biti usklađeni s i proizlaziti iz Zajedničkog memoranduma o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske (JIM) i Zajedničke procjene prioriteta politike zapošljavanja (JAP), koje moraju pripremiti sve zemlje pristupnice. Izrada OP-a odvijala se u bliskoj koordinaciji s razradom dokumenata JIM i JAP. Opći prioritet je “povećati broj novih i kvalitetnijih radnih mjesta” ili privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti povećanjem ulaganja u ljudski kapital, jačanjem socijalne uključenosti i promicanjem prilagodljivosti poduzeća i radnika”. Time su pokriveni glavni strateški naslovi zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje i socijalno uključivanje. Administrativna sposobnost tema je koja prožima svaki od naslova.

Opći zaključak jest da se Hrvatska u relativno kratkom vremenu od završetka rata, a posebno nakon što se uključila u proces pristupanja EU, ambiciozno obvezala provesti modernizaciju i reforme politika vezanih uz razvoj ljudskih potencijala. S obzirom na količinu obveza, ograničena dostupna sredstva i nepoznatu prirodu mnogih izazova s kojim se suočila, nastao je veliki pritisak na državnu upravu. Time se u velikoj mjeri opravdava predložena koncentracija pomoći koja se dodjeljuje kroz HRD OP na razvoj sposobnosti ključnih mjerodavnih javnih institucija na nacionalnoj i lokalnoj razini. U svakom od tri glavna područja politika postoje mjesta gdje su potrebne dodatne informacije ili bi se tekst mogao restrukturirati radi boljih obrazloženja strateških ciljeva.

4.1.1. Zapošljavanje

U okviru naslova koji se odnosi na zapošljavanje, hrvatsko tržište rada obilježava starenje radne snage, relativno niska stopa zaposlenosti i relativno visoka stopa nezaposlenosti. Visok je i udio dugotrajno nezaposlenih, posebno među nezaposlenim ženama kao i stopa nezaposlenosti mladih. Postoje velike razlike u relativnoj nezaposlenosti među regijama što odražava različitu potražnju za radnom snagom i nedovoljnu fleksibilnost plaća. Hrvatska doživljava starenje i pad broja stanovnika. Do nedavno je to nadoknađivala neto imigracija, ali sada je taj trend u padu. Pad i starenje stanovništva utječe na veličinu radne snage i potreban je značajan porast stope zaposlenosti kako bi se nadoknadila sve veća potrošnja na zdravstvo i socijalnu pomoć. Ključna politika u tom području je *Nacionalni akcijski plan zapošljavanja* (NAPZ) i njegovi godišnji Planovi za poticanje zapošljavanja koji se temelje na Europskoj strategiji zapošljavanja. Oni su usmjereni na promicanje zapošljavanja, socijalne uključenosti, strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO), poduzetništva i unaprjeđenje poslovnog okruženja. Glavni instrumenti mjera aktivne politike zapošljavanja su programi subvencija koje HZZ nudi novoosnovanim tvrtkama. Subvencije su ciljane na posebne skupine (mladi, stariji, osobe s invaliditetom itd.). HZZ osigurava i nešto financijskih sredstava za općinske intervencije na tržištu rada i neke posebne mjere za nacionalne manjine (Romi). Međutim, programi su uključivali i opće odredbe "uvođenja u posao" koje se primjenjuju na sve i stoga su imale ograničeni učinak na te posebne ciljane skupine. Ključni utvrđeni izazovi uključuju: utjecaj na ciljane skupine bez previše restriktivnih uvjeta koji ograničavaju sudjelovanje; veći naglasak na izobrazbu i unaprjeđenje vještina; razvoj načina nadzora i evaluacije učinka intervencija aktivne politike zapošljavanja na ciljane skupine. Glavni naglasak aktivnosti OP-a u okviru ovog naslova jest jačanje sposobnosti HZZ-a što se čini opravdanim s obzirom na zahtjevnost programa. Posebni komentari u okviru ovog naslova su:

- Neki nedostaci u administrativnoj sposobnosti javnog sektora ili institucionalna ograničenja istaknuti su kao ključni problemi koje OP mora riješiti. Ti nedostaci istaknuti su u različitim dijelovima analize (npr. u smislu učinkovitosti, sposobnosti prikupljanja podataka, koordinacije između nacionalnih, regionalnih i lokalnih struktura). Međutim, jasniji pregled usluga zapošljavanja mogao bi opravdati usredotočenost OP-a na izgradnju sposobnosti.
- Ima vrlo malo pojedinosti o procesima unutarnjih migracija i pokretljivosti radne snage iako se kao strateška slabost navodi slaba regionalna pokretljivost radne snage. Iako o tome postoje ograničeni podaci, nešto teksta trebalo bi uključiti u odjeljak o regionalnim razlikama unutar socio-ekonomskog konteksta (Odjeljak 2.1.5). Osim toga, trebalo bi govoriti i o mogućoj povezanosti između sve veće regionalne pokretljivosti radne snage koja nastaje kao rezultat SOO-a i veće zapošljivosti te opasnosti od depopulacije nekih regija, koji su spomenuti u istom odjeljku. Na primjer, intenzivna urbanizacija i emigracija u prošlosti dovele su do nedostatka radne snage i starenja stanovništva u nekim područjima. Osim toga, promjena u dobnoj strukturi i smanjenje broja stanovnika radno sposobne dobi mogli bi imati negativan učinak na ponudu radne snage, posebno u ključnim sektorima kao što su informacijska i komunikacijska tehnologija, biotehnologija i građevinarstvo. Ti bi izazovi mogli ukazati na potrebu za ciljanom pomoći tim regijama. Smatra li se veća pokretljivost radne snage potencijalnom prednošću ili opasnošću u hrvatskom kontekstu?
- Dodatne točke koje bi mogle biti spomenute u analizi uključuju:
 - razvoj profinjenije i uključivije definicije „zaposlenosti“ uzimajući u obzir fleksibilan rad, samozapošljavanje, neslužbeno zapošljavanje i druge vrste ugovora o radu; i
 - isticanje da značajan udio zaposlenih u poljoprivredi u Hrvatskoj uključuje starije osobe koje rade u prirodnoj poljoprivrednoj proizvodnji.

4.1.2. Vještine, osposobljavanje i obrazovanje

Među hrvatskim stanovništvom relativno je visoka stopa osoba sa srednjom stručnom spremom, ali niska stopa visokoobrazovanih. Radna snaga ima relativno niske razine vještina. Čini se da postoji velika neusklađenost između obrazovnih sadržaja i zahtjeva tržišta rada te vrlo niska ponuda obrazovanja i osposobljavanja za odrasle. Na razini nakon srednje škole uveden je sustav veleučilišta, ali pružanje SOO-a je slabo i razina nezaposlenih među osobama koje su završile veleučilišta prilično je visoka. Važan doprinos politike je *Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005.-2010.* koji ima za cilj unaprijediti kvalitetu izobrazbe, podržati osposobljavanje učitelja i potaknuti strateške pristupe tom području. Osim toga, nedavno su osnovane i nove institucije, točnije: Nacionalno vijeće za visoko obrazovanje, Komisija za obrazovanje odraslih, Agencija za strukovno obrazovanje (ASO) i Agencija za obrazovanje odraslih (AOO). One su počele uvoditi niz inicijativa, uključujući razvoj Nacionalnog kvalifikacijskog okvira, istraživanje potreba na tržištu rada (u cilju racionalizacije sektora SOO-a), razvoj sektorskih vijeća radi usklađivanja vještina s potrebama na tržištu rada, unaprjeđenje nastavnih programa i razvoj lokalnih partnerstava za zapošljavanje u suradnji s općinama, lokalnim HZZ-ovima i poslodavcima. S obzirom na program mjerodavnih tijela, općenita se usredotočenost OP-a na izgradnju sposobnosti u ovom području čini opravdanom. Posebni komentari su sljedeći:

- Procjena potrebnih vještina na tržištu rada i nedostataka mogla bi se unaprijediti uz pomoć anketa poslodavaca o vještinama. Nesklad između osnovnih vještina stanovništva radno sposobne dobi i zahtjeva poslodavaca istaknut je kao značajan strateški izazov, ali mogle bi se dodati dodatne informacije kojima bi se pojasnilo za kojim to točno vještinama poslodavci imaju potrebe. U Odjeljku 2.1.3 navodi se da nije provedena nikakva konačna analiza mjere u kojoj obrazovni sektor odgovara potrebama na tržištu rada, ali u ovoj bi fazi bilo razumno očekivati jasnu opredijeljenost za razvoj mehanizama za prikupljanje i čuvanje informacija o potrebnim vještinama. U međuvremenu bi se analiza mogla temeljiti na ograničenim dostupnim podacima (na primjer iz JAP-a i Sektorskih vijeća).
- S obzirom na važnost koja se u OP-u pridaje sektoru usluga i ulozi informacijske i komunikacijske tehnologije u nekim od industrija pod ovim naslovom, trebalo bi iznijeti više pojedinosti o obilježjima i trendovima u razvoju informacijskog društva. Bilo bi korisno utvrditi učinke tih trendova na kvalifikacije mladih i odraslih kao i pokazatelje prepreka s kojima se suočavaju određene društvene skupine prilikom pristupa informacijskoj tehnologiji ili mogućoj sinergiji s aktivnostima vezanim uz jačanje informacijske i komunikacijske tehnologije. U tekstu bi se iscrpnije mogla opisati sinergija između HRD OP-a u pružanju izobrazbe za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju i OP-a za regionalnu konkurentnost u razvoju infrastrukture za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju.

4.1.3 Socijalno uključivanje

Hrvatska se suočava s izazovom modernizacije svojeg zdravstvenog sustava i sustava socijalne skrbi i jačanja socijalnog uključivanja i kohezije. Osim etničkih manjina, najvidljivija marginalizirana skupina su, čini se, osobe s invaliditetom. Isto kao i u odnosu na obrazovanje i zapošljavanje, kod pružanja socijalnih i zdravstvenih usluga postoje značajne mjesne razlike. Usluge pružanja socijalne skrbi tradicionalno su 1990.-ih bile vrlo centralizirane s vrlo slabom uključenosti privatnog ili dobrovoljnog sektora. Nakon 2001. godine, došlo je do decentralizacije usluga, posebno usluga za starije i nemoćne i pojavilo se više mogućnosti za sudjelovanje privatnog ili dobrovoljnog sektora. Odvijao se i postupak postupne deinstitutionalizacije uz pojavu sve većeg broja klubova, centara, usluga skrbi...Postupno se poboljšala i partnerska suradnja sa socijalnim partnerima (npr. putem Ureda za udruge Vlade RH i Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva). Raste svijest o pitanju ravnopravnosti spolova (npr. putem Zakona o ravnopravnosti spolova iz 2003., Pravobranitelja za ravnopravnost spolova, Nacionalne strategije za promicanje ravnopravnosti spolova). Međutim, sektor socijalnih usluga još uvijek nije

dovoljno razvijen i potrebno je prijeći s uvođenja zakonodavstva i razvoja institucionalnog okvira na provedbu mjera čime se opravdava naglasak OP-a na jačanje sposobnosti provedbenih agencija. Ipak, postoje neki vidovi analize u okviru ovog naslova koji bi se mogli popraviti:

- Trebalo bi naglasiti činjenicu da neki ljudi i skupine mogu biti u nepovoljnom položaju iz više razloga i da će se to uzeti u obzir u OP-u. Time se naglašava potreba za uvođenjem fleksibilnosti u OP kako bi mu se dopustilo da pristupi osobama iz različitih ciljanih skupina, sektora i regija. To traži i razvoj potpunijih, normiranih podataka o pružanju socijalne skrbi.
- S obzirom na važnost regionalne dimenzije (podaci iz Studije Svjetske banke iz 2007. „Ocjena životnog standarda u Hrvatskoj, promicanje socijalne uključenosti i regionalne jednakosti“), dobrodošao je novi podnaslov o regionalnim razlikama. Međutim, mogao bi se uključiti kratak sažetak o razlikama u traženim vještinama među pojedinim regijama (ako su dostupni podaci). Intervencije vezane uz proširenje ili unaprjeđenje vještina mogle bi biti usklađene s potrebama na regionalnim i lokalnim tržištima rada što će zahtijevati upućivanje na različitu dinamiku regionalnih tržišta rada. To je posebno tako s obzirom na podjelu između ruralnih i urbanih područja koja je spomenuta u OP-u, npr. vezano uz poljoprivredu, tešku industriju itd.
- Mogla bi se dodatno naglasiti i uloga koju naslov o socijalnom uključivanju može imati u poticanju gospodarskog razvoja (npr. jačanjem uloge struktura za skrb i potporu u podržavanju tržišta rada i razvoju sekundarnog tržišta rada (socijalno gospodarstvo) o kojem se kratko govori u Odjeljku 2.3.4. Na taj bi se način u programu unaprijedila usklađenost pitanja vezanih uz socijalnu skrb i perspektiva gospodarskog razvoja.

4.2. SWOT analiza

SWOT analiza nalazi se u Odjeljku 2.2. Ona daje dobar opći pregled glavnih pitanja istaknutih u ocjeni početnog stanja koja joj prethodi. Analiza je raščlanjena na tri naslova koja odgovaraju glavnim temama obuhvaćenim pozadinskom analizom (Zapošljavanje, Obrazovanje i osposobljavanje, Socijalno uključivanje). Međutim, veća bi se pozornost mogla posvetiti povezanosti između SWOT-a i pozadinske analize jer postoje neki nedostaci i nedosljednosti tamo gdje određeni vidovi SWOT-a nisu jasno povezani s pitanjima u pozadinskoj analizi. Na primjer:

- Slaba regionalna pokretljivost radne snage zabilježena je u SWOT-u kao nedostatak, ali kao opasnost se spominje i „odljev mozgova“. Kao što je već navedeno, mogao bi se dodatno pojasniti stav OP-a o mogućoj povezanosti između sve veće regionalne pokretljivosti radne snage koja nastaje kao posljedica SOO-a i veće zapošljivosti i opasnosti od depopulacije nekih regija.
- Kao opasnost se navodi otpor reformama i nespremnost za promjene i usvajanje novih praksi u obrazovanju i osposobljavanju, ali o to nije jasno objašnjeno u kontekstualnom dijelu.
- Kao prednost se navodi i sve više istraživačkih programa i stipendija za mlade znanstvenike, ali o tome u analizi ima vrlo malo pojedinosti.
- Kod obrazovanja se kao nedostatak ne spominju regionalne razlike iako su one istaknute u socio-ekonomskoj analizi (str. 26).
- U SWOTU bi možda trebalo razmotriti sljedeće: podizanje razine poduzetničkih aktivnosti u zemlji; mogućnosti poticanja aktivnosti, npr. samozapošljavanje, koje trenutno nisu obuhvaćene pregledima gospodarskih aktivnosti; visoki diferencijal plaća u zemlji mogao bi pomoći u privlačenju dobro obrazovanih radnika u zemlju; potencijalna opasnost mogla bi biti činjenica da je izobrazba zaposlenika nisko na popisu prioriteta; potreba da obrazovna reforma uzme u obzir potrebe tržišta rada još je jedno važno pitanje; potrebno je prepoznati određene izazove za socijalnu uključenost koji postoje u regijama

koje zaostaju u razvoju; problem predstavlja slaba suradnja između ključnih institucija i agencija, a poseban je izazov velik broj onih koji odustaju od fakulteta.

5. EVALUACIJA LOGIČKE PODLOGE STRATEGIJE I NJEZINA DOSLJEDNOST

5.1. Strategija

Strateški prioriteti navedeni su u Odjeljku 2.3. U tom se odjeljku jasno navodi da se strategija temelji na Okviru za usklađenost strategija (OUS) koji je oblikovan na temelju smjernica i prioriteta Europske strategije zapošljavanja, a u kojem se propisuje način na koji će se sredstva IPA-e koristiti u Hrvatskoj. Osim toga, strategija se temelji i na hrvatskom Strateškom okviru za razvoj i dokumentima JIM i JAP. U OUS-u se ističe da će pomoć koja će biti dostupna Hrvatskoj u okviru Komponente IV programa IPA biti usmjerena u prvom redu na:

- izgradnju sposobnosti u cilju pripreme hrvatskih institucija i korisnika za provedbu i apsorpciju pomoći iz Europskog socijalnog fonda nakon pristupanja i
- najvažnija područja koja su utvrđena u mjerodavnim strateškim dokumentima EU-a i nacionalnim dokumentima kao područja od ključne važnosti za razvoj ljudskih potencijala.

To obuhvaća glavna strateška područja Zapošljavanja, Obrazovanja i osposobljavanja i Socijalne uključenosti. Administrativna sposobnost dobila je poseban naglasak u OP-ovima u okviru IPA-e te ima četiri prioriteta (bez tehničke potpore):

- Privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti i modernizirati sustave socijalne zaštite
- Unaprijediti prilagodljivost radnika i poduzeća te fleksibilnost tržišta rada, i
- Povećati ulaganja u ljudskih kapital boljim obrazovanjem i vještinama
- Izgradnja administrativne sposobnosti.

U dolje prikazanoj tablici navedeni su Prioriteti i s njima povezane mjere koji na općenit način prikazuju na koji su način ugrađene mjerodavne smjernice EPZ-a.

Tablica 1: Prioriteti OP-a, mjere i smjernice EPZ-a

Prioriteti	Mjere	Smjernice EPZ-a
<p>Prioritet 1:</p> <p>Poboljšanje pristupa zapošljavanju i reintegracija na tržište rada</p>	<p>Mjera 1:</p> <p>Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike zapošljavanja (posebno putem razvoja partnerstava između javnih službi za zapošljavanje, drugih javnih tijela i predstavnika poduzetnika i radne snage)</p>	<p>Smjernica 17:</p> <p>Provesti politike zapošljavanja koje za cilj imaju postizanje pune zaposlenosti, unaprjeđenje kvalitete i produktivnosti na radnom mjestu, i jačanje socijalne i teritorijalne kohezije.</p> <p>Smjernica 18:</p> <p>Promicati pristup zaposlenju na temelju životnog ciklusa.</p> <p>Smjernica 21: Promicati fleksibilnost u kombinaciji sa sigurnošću radnog mjesta i smanjiti podijeljenost tržišta rada uzimajući u obzir ulogu socijalnih partnera.</p>
<p>Prioritet 2:</p> <p>Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada</p>	<p>Mjera 2a: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju</p>	<p>Smjernica 19:</p> <p>Osigurati uključiva tržišta rada, povećati privlačnost zaposlenja, i učiniti rad isplativim za tražitelje posla, uključujući osobe u nepovoljnom položaju i neaktivne osobe</p>
<p>Prioritet 3:</p> <p>Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti</p>	<p>Mjera 3a:</p> <p>Unaprjeđenje sadržaja i pružanja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja svim dobnim skupinama</p>	<p>Smjernica 20:</p> <p>Unaprijediti usklađivanje s potrebama na tržištu rada</p>
	<p>Mjera 3b: Razvoj vještina i ustanova za cjeloživotno učenje</p>	<p>Smjernica 23:</p> <p>Proširiti i unaprijediti ulaganja u ljudski kapital</p>
<p>Prioritet 4:</p> <p>Jačanje institucionalne učinkovitosti javne uprave u socijalnom području i zapošljavanju</p>	<p>Mjera 4a: Potpora razvoju djelotvornosti i kvalitete hrvatskih javnih službi za zapošljavanje</p>	
	<p>Mjera 4b: Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera, u Hrvatskoj</p>	<p>Smjernica 24:</p> <p>Prilagoditi sustave obrazovanja i</p>

		osposobljavanja zahtjevima za novim sposobnostima
Prioritet 5:	Mjera 5a: Priprema projekta	
Potpoma razvoju i pružanju administrativne sposobnosti za provedbu ovog Operativnog programa	Mjera 5b: Upravljanje projektom i izgradnja sposobnosti	

Jasno je da se strategija OP-a temelji na analizi. Okvir koji pružaju strategije i smjernice Zajednice (uključujući OUS, VIPD, Europsku strategiju zapošljavanja i dokumente JIM i JAP) služi kao temelj za analizu i strateške odjeljke HRD OP-a na prilično preskriptivan način i time se osigurava njegova cjelokupna dosljednost. Opisi Prioriteta prošireni su od jednog nacrtu OP-a do drugog. U drugom nacrtu OP-a, svaki prioritet ima logičku podlogu, poseban cilj i opis, uključujući vezu s postojećim, povezanim programima i strategijama. Međutim, postoji potreba za dodatnim razmatranjem strukture Prioriteta i Mjera:

- Općenito je problem u tome što postoji prilično velik broj aktivnosti koje su uključene u okviru nekih Prioriteta i što se te aktivnosti znatno razlikuju s obzirom na svoju prirodu i opseg. Na primjer, Prioritet 1 uključuje uspostavu nacionalnih i regionalnih partnerstava za zapošljavanje, davanje savjeta i konzultacije, subvencije za zapošljavanje, prekvalifikaciju i razvoj Poslijediplomskog studija Poduzetništvo. S obzirom na ograničenost financijskih sredstava, treba izbjegavati stvaranje dugačkog popisa mogućih aktivnosti i posložiti ih po važnosti. Općenitiji plan ili osnovni popis mogućih aktivnosti mogli bi razvodniti strateški naglasak i s obzirom na ograničenost sredstava imati posljedice na sposobnost upravljanja i provedbe (vidi točku u odjeljku o načinu upravljanja i provedbe).
- Glavni bi naglasak trebao biti na jačanju sposobnost ministarstava i agencija da razviju i pokrenu usluge koje će kasnije, i uz pomoć budućih sredstava, postati temeljni dijelovi njihovih glavnih portfelja (kao što su partnerstva za zapošljavanje). Jasnija razlika između početne potpore pružateljima usluga za izgradnju sposobnosti i kasnije potpore ciljanim pojedincima i skupinama u društvu mogla bi se iskoristiti za razvoj koncentriranijeg popisa aktivnosti za prvu fazu OP-a.
- S tim u vezi, veći naglasak u Prioritetima treba staviti na izgradnju lokalne sposobnosti za uspješno osmišljavanje i provedbu projekata. Kao što je istaknuto u nacrtu OP-a, u Hrvatskoj postoje značajne regionalne razlike u tom pogledu tako da će lokalni dionici igrati važnu ulogu u pripremi i razvoju projekata koji su značajni u njihovom kontekstu. Prema tome, mjere koje će služiti kao potpora za pripremu i razvoj projektnih ideja na lokalnoj razini povećale bi apsorpcijsku sposobnost na razinama nižim od nacionalne razine. Time bi se na izravniji način mogla pružiti potpora dimenziji ljudskih potencijala u okviru regionalnih operativnih programa.
- Prioritet 1 mogao bi se preoblikovati tako da uključi više od jedne mjere. Takva bi podjela mogla izoštriti naglasak Prioriteta i pomoći posložiti aktivnosti prema njihovoj važnosti. Iako se utvrđene ciljane skupine razlikuju, postoji i moguće preklapanje između Prioriteta 1 i Prioriteta 4a jer su oba usmjerena na razvoj aktivnijih politika zapošljavanja u hrvatskim službama za zapošljavanje (npr. razvojem partnerstava i mreža).
- Mogla bi se ponovno razmotriti opća struktura mjera radi bolje organizacije i usklađivanja njihove strukture.
- Neke aktivnosti iz Prioriteta 1 i Prioriteta 2a se preklapaju jer bi obje mogle biti usmjerene na dugotrajno nezaposlene intervencijama aktivne politike zapošljavanja.

- Kada se radi o ograničenim financijskim sredstvima koja će biti usmjerena na ograničen niz projekata koji su uglavnom usredotočeni na određene agencije, korisno bi bilo dati više pojedinosti o kriterijima za odabir. Kako su nastali, koja im je svrha, postoji li hijerarhija kriterija?

5.2. Financijske tablice

Uključene su i financijske tablice u kojima su prikazane alokacije sredstava na razini prioriteta i mjera za svaku godinu u razdoblju od 2007.-2009. Podaci su podijeljeni prema sredstvima iz EU i nacionalnim javnim financiranjem. Iz tablica je razvidno da će se sredstva za pojedine aktivnosti uvoditi postupno s vremenom, s tim da neke mjere (kao što je 2b) neće dobiti financijska sredstva do 2009. U odnosu na financijske alokacije, OP koristi indikativne financijske pondere koji su kao okvirne smjernice navedeni u VIPD-u. Između dva nacrtu bilo je i neke preraspodjele sredstava tako da je Prioritetu 3 (koji se odnosi na SOO i cjeloživotno učenje) dodijeljeno više, a Prioritetu 1 (pristup zapošljavanju) nešto manje. Bilo bi korisno dati više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i redosljedu financijskih tokova prema različitim mjerama u prve tri godine te pripremiti zajedničku tablicu koja bi pokrivala prve tri godine OP-a.

Tablica 2: Financijske tablice OP-a

Prioritet	VIPD	Predloženo
1. Pобољшanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	30-40%	25%
(Unaprjeđenje prilagodljivosti poduzeća i radnika*)	20-30%	
2. Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada**		15%
3. Širenje i jačanje ulaganja u ljudski kapital	30-40%	30%
4. Jačanje institucionalne sposobnosti javne uprave u područjima zapošljavanja i izobrazbe	10-20%	20%
5. Tehnička pomoć za upravljanje OP-om i pripremu liste projekata	10%	10%
Ukupno	100-140%	100%

5.3. Horizontalne teme

Postoji poseban odjeljak o horizontalnim temama (odjeljak 3.4.) koje se odnose na ravnopravnost spolova i održivi razvoj. S obzirom na vrste intervencija koje su pokrivene OP-om, snažan se naglasak stavlja na jednake mogućnosti. Postoje posebne mjere koje su vezane uz jednake mogućnosti (posebno vezano uz integraciju žena u tržište rada) i to se odražava u nekim od pokazatelja i kriterijima za odabir projekata. Općenito bi moglo biti korisno unutar pojedinih mjera predvidjeti prikupljanje podskupina podatka o obilježjima korisnika (žene, starije osobe, osobe s invaliditetom) u okviru posebnih mjera i onda ocijeniti doprinos pojedinih Prioriteta promicanju jednakih mogućnosti. To je povezano s općenitom potrebom za većim korištenjem osnovnih i ciljanih podataka u hijerarhiji pokazatelja (vidi ispod). U OP-u nema posebnih mjera vezanih uz okoliš, a nacrt samo ponavlja

općenitu obvezu IPA-e da bude usklađen s normama Procjene utjecaja na okoliš EU-a. Međutim, određeni prioriteti i mjere HRD OP-a mogu doprinijeti temama vezanim uz okoliš. Na primjer, ugrađivanje perspektive okoliša u obrazovanje i osposobljavanje na razini pripreme učitelja, predavača i sudionika, doprinijelo bi ekološkim vidovima agende za održivi razvoj. Prema tome, mogao bi se podrobnije opisati odnos između prioriteta OP-a i nekih horizontalnih tema.

6. OCJENA UNUTARNJE I VANJSKE USKLAĐENOSTI STRATEGIJE

Kao što je već spomenuto, u drugom nacrtu OP-a jasnije je istaknuta povezanost između programa i pojedinih smjernica Zajednice, posebno OUS-a, VIPD-a, Europskih smjernica za zapošljavanje te dokumenata JIM i JAP. U Odjeljku 3.5. govori se o komplementarnosti s drugim oblicima pomoći EU-a (posebno s programom CARDS), u okviru zapošljavanja, SOO-a i socijalne uključenosti. Usklađenost s hrvatskim politikama i strategijama uglavnom je dobro pokrivena i strateški okviri Komisije dovoljno su fleksibilni da olakšaju uključivanje hrvatskih prioriteta u program. Međutim, neka bi se pitanja mogla dodatno razmotriti:

- Bilo bi korisno dati više pojedinosti o usklađenosti programa s Lisabonskom strategijom za koju se navodi da je imala glavni utjecaj na strateške prioritete u Odjeljku 2.3.1.
- U usporedbi s drugim vidovima OP-a (zapošljavanje, SOO), postoji manje hrvatskih dokumenata koji bi mogli poslužiti kao okvir za socijalnu strategiju. Decentralizacija socijalnih usluga ključni je nacionalni proces i to je više naglašeno u posljednjem nacrtu OP-a, uključujući utjecaj koji će taj proces imati kao izvor zapošljavanja. Međutim, moglo bi se dodati više pojedinosti, možda na temelju JIM-a.
- OP bi trebao sadržavati više pojedinosti o povezanosti s OP-om za regionalnu konkurentnost. To se odnosi na moguću povezanost između unaprijeđenja SOO-a ili infrastrukture za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju u regijama i širenja usluga u HRD OP-u. Kao što je već navedeno, podrobnije informacije o skupinama u nepovoljnom položaju na razinama ispod nacionalne podržale bi važnost koja se pridaje regionalnoj dimenziji RLJP-a u OP-u. U tom se pogledu može spomenuti i na koji način će aktivnosti programa vezane uz socijalno uključivanje biti povezane s prioritetima utvrđenim u planovima OP-a za regionalnu konkurentnost. Mogle bi se bolje opisati i vrste inicijativa za izgradnju sposobnosti koje će biti potrebne na lokalnoj i regionalnoj razini. Kakvu će potporu županije, općine i lokalna partnerstva dobiti za daljnji razvoj svoje sposobnosti za provedbu zapošljavanja, SOO-a i usluga socijalne skrbi?
- Možda je važno jasnije pokazati kako se aktivnosti navedene u okviru prioriteta OP-a nastavljaju na (radije nego ponavljaju) inicijativne pokrenute u okviru programa CARDS tj. dodatno pojasniti stečena iskustva.
- Iz razgovora s dionicima moglo se zaključiti da se iskustva s programima EU-a i međunarodnim programima pomoći kao što su MANTRA, INTERREG, TEMPUS i CARDS uglavnom smatraju korisnim te da su tijekom njihove provedbe stečena neka iskustva korisna za tekuće razdoblje programiranja. Neka od utvrđenih pitanja uključuju:
 - Ulogu koju su igrali u razvoju koordinacijskih struktura, partnerstava i radnih skupina. To se odnosi na mjerodavna ministarstva i agencije na nacionalnoj razini, ali i na jačanje veza između nacionalne administrativne razine i nižih razina te veza sa socijalnim i gospodarskim interesima (npr. putem inicijative CARDS 2004 Lokalna partnerstva); i
 - U praktičnom smislu, CARDS je unaprijedio znanja i iskustva u primjeni sredstava EU-a, posebno u smislu razvoja prijedloga projekata. To pruža važan temelj za razvoj i provedbu HRD OP-a.

- Međutim, više partnera kritiziralo je ulogu koju su imali vanjski konzultanti. U više se slučajeva problematičnim smatrala njihova nedovoljna upoznatost sa situacijom na terenu i trošak zapošljavanja konzultanata.

7. PROCJENA OČEKIVANIH REZULTATA I UČINKA

U aktualnom su nacrtu predloženi pokazatelji praćenja napretka podijeljeni na pokazatelje 'neposrednih rezultata' (npr. broj osnovanih partnerstava za zapošljavanje) i pokazatelje 'rezultata' (npr. broj nezaposlenih – prema određenim ciljnim skupinama - koji sudjeluju u danoj mjeri i nakon toga pronalaze zaposlenje). Općenito je rad na pokazateljima još uvijek u tijeku i još postoje značajni nedostaci (npr. pod mjerom 4a još uvijek nema pokazatelja rezultata) i potrebno je daljnje preispitivanje kako bi se približili modelu „unos – neposredni rezultat – rezultat – učinak“ za programe strukturnih fondova.

- Postoje neke nejasnoće oko kategorizacije pokazatelja. Na primjer, neki pokazatelji 'rezultata' mogu se možda reklasificirati kao pokazatelji učinka ako se oni ne mogu izravno pripisati aktivnostima OP-a (npr. pod mjerom 2a, gdje bi se porast fleksibilnih rješenja za žene koje ponovno ulaze na tržište rada do 2010. godine mogao definirati kao učinak prije nego kao rezultat).
- Trebalo bi razviti bolje strukturiranu hijerarhiju pokazatelja spajajući pokazatelje s određenim mjerama i aktivnostima i predviđajući njihovo grupiranje na razinama prioriteta i programa. Ako je moguće treba razvijati i pokazatelje konteksta i pokazatelje na razini programa.
- Mjerenje rezultata moglo bi se uključiti u OP zbog dugoročnih, blažih učinaka nekih aktivnosti, ali i zbog toga što je u tijeku reforma zakona o radu što moglo promijeniti kontekst (npr. izazov bilježenja učinka novih nacionalnih odredbi za „rad kod kuće“, fleksibilno zaposlenje itd.). U OP bi se ipak trebali ugraditi neki pokazatelji učinka i temelji ili ciljevi za određene mjere u njegovom sustavu pokazatelja (u obliku brojeva ili postotaka). Na temelju razgovora možemo zaključiti da su neki ciljevi ugrađeni na razini projekata i da bi se pokazatelji OP-a trebali temeljiti na njima.
- U HRD OP-u važno je za sve pokazatelje pripremiti kratke zajedničke definicije kako bi se osiguralo da je krajnjim korisnicima i onima koji su uključeni u prikupljanje podataka o nadzoru jasno na koji način treba mjeriti ishod projekta. Na taj će se način izbjeći problemi vezano uz kvalitetu i usporedivost podataka o nadzoru. Na primjer, ponekad nije jasno odnosi li se broj osposobljenih ljudi na broj ljudi koji su upisani u program izobrazbe ili na broj ljudi koji završavaju obrazovni tečaj (bez nužnog stjecanja kvalifikacije). U skladu s OP-om, projekti će morati prikupljati osnovne podatke osvojenim aktivnostima i, ako je potrebno, raščlanjivati korisnike na ciljne skupine (prema spolu, etničkoj skupini, invaliditetu itd.). Prema tome, potrebno je razviti osnovni popis dogovorenih pokazatelja i definicija za projekte kako bi oni mogli razvijati usporedive podatke koji se mogu prikupljati u svrhu grupiranja raščlanjujući informacije na ciljne skupine u određenim mjerama.
- Potrebno je dati više informacija o dostupnosti podataka, posebno o tome može li se nadzor osloniti na postojeće podatke, hoće li biti potrebni novi podaci i hoće li biti dostupne samo procjene.

8. OCJENA POSTOJEĆEG SUSTAVA PROVEDBE

8.1. Konzultacije

Tijekom ex ante evaluacije postupak konzultacija još je bio u tijeku. Opis načina na koji su organizirane konzultacije iz Odjeljka 1.3.1. daje samo opći pregled, a u sljedećem će se nacrtu dodati više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu. Kako se može zaključiti iz razgovora, dionici još uvijek smatraju da su konzultacije mogle biti uključivije i otvorenije. Međutim, izraženo je i stajalište da je više konzultacija i partnerstava bilo jedan

od glavnih učinaka postupka pripreme OP-a do sada. Postupak je doprinio širem otvaranju hrvatskog sustava novim partnerskim sporazumima. To se posebno odnosi na veze između ministarstava koje su pojačane postupkom pripreme nacrtu u međuresornoj radnoj skupini. Posljednje partnerske konzultacije pokazale su i da se stvaraju veze s drugim agencijama i sektorima. Ministarstva su koristila vertikalne strukture kako bi osigurale sudjelovanje dionika u tom postupku savjetovanja. Agencije uključene u provedbu OP-a (HZZ, ASO) iskoristile su priliku opisati prijedloge projekata dionicima. Međutim, bilo je i općenitijih, strateških intervencija. Na primjer, razgovaralo se o potrebi naglašavanja regionalne dimenzije pitanja vezanih uz razvoj ljudskih potencijala. S obzirom na vremensko ograničenje, teško je osigurati opseg i kvalitetu konzultacija na regionalnoj razini u ovoj fazi razrade OP-a. Međutim, vrijedi je primijetiti da su CARDS projekti stvorili osnovu za nacionalne/regionalne konzultacije o pitanjima i projektima vezanim uz razvoj ljudskih potencijala, kao i okvir za tripartitne skupine.

8.2. Provedba

Odredbe vezane uz upravljanje i provedbu opisane su u Odjeljku 5 iako podjela nadležnosti još uvijek nije točno određena. SDURF će preuzeti uloge nacionalnog koordinатора programa IPA i strateškog koordinatora (za komponente IPA-e III i IV). MINGORP će biti Upravljačko tijelo za OP, ali bit će sklopljeni operativni sporazumi s MZOŠ-om i MZSS-om zbog njihove uključenosti u upravljanje nekim intervencijama, što podliježe postupku akreditacije. Nadzorni odbori – oni će djelovati na dvije razine: Nadzorni odbor programa IPA i Sektorski nadzorni odbor. Ocjenu i odabir svih prijava projekata vrše Odbor za odabir projekata (kojim predsjeda MINGORP) i Odbori za odabir ponuda (kojima predsjeda Središnja jedinica za financiranje i ugovaranje (SJFU) kao provedbeno tijelo) u svrhu odabira izvođača za ugovore za koje je raspisan natječaj. Članstvo u tim odborima temeljit će se na tehničkoj stručnosti.

U prvom nacrtu OP-a predviđeno je da MINGORP, kao Upravljačko tijelo, prenosi ovlasti provedbenog tijela na HZZ, ASO i druge državne agencije ako je potrebno. Međutim, zbog potrebe za akreditacijom, u početnoj fazi programa nadležnost provedbenog tijela planira se dati SJFU-u u Ministarstvu financija. U drugom nacrtu OP-a ne spominju se HZZ i ASO već samo SJFU kao provedbeno tijelo. Potrebna su neka objašnjenja vezano uz identitet, dužnosti i raspored za uvođenje provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Ostali komentari su sljedeći:

- Bilo bi korisno više pojedinosti o tome kako će MZOŠ i MZSS doprinosti postupku upravljanja i provedbe u okviru općenitog upravljanja programom koje je u nadležnosti MINGORP-a.
- Važna su pitanja vezana uz sposobnost. Važno je osigurati postojanje sposobnosti za niz aktivnosti čije se provedba planira u okviru mjera i za koje se apsorbiraju sredstva. Osim toga, MINGORP će preuzeti nadležnosti Upravljačkog tijela u trenutku preustroja ministarstva odlukom Vlade, uključujući i novi odjel posvećen fondovima EU-a. Osim toga, relativno su nedavno osnovani HZZ-ov Odjel za financiranje i ugovaranje projekata Europske unije, ASO i AOO i to bi se moglo uzeti u obzir u tekstu OP-a.
- Nužna je djelotvorna koordinacija između institucija i agencija koje su uključene u razvoj i provedbu programa. Imajući to na umu u tekst bi se mogle uključiti pojedinosti o mehanizmima koordinacije.
- Dok se u odnosu na zapošljavanje (HZZ) i SOO (ASO) mogu utvrditi potencijalna središnja provedbena tijela, organizacijska potpora MZSS-u u okviru socijalnog uključivanja nije toliko jasna.
- Potrebno je specificirati članstvo i dužnosti Nadzornog odbora i Sektorskog odbora te njihov međusobni odnos.
- Trebalo bi biti više pojedinosti o mehanizmima financijske kontrole, zahtjevima i sustavima plaćanja.
- OP će prikupljati podatke o napretku u provedbi projekata i pojedinosti o primateljima pomoći (raščlanjene prema spolu, etničkoj skupini, invaliditetu itd.). Prema tome, stabilnost načina organizacije nadzora i evaluacije ovisit će o daljnjem rješavanju pitanja prikladnosti i kvalitete izvora podataka i

mehanizama prikupljanja: stupanj do kojeg izvori pružaju nužne informacije za evaluaciju i s kolikom se lakoćom od njih mogu prikupiti informacije.

9. OCJENA UKLJUČENOSTI OKOLIŠA

U ovom se odjeljku govori o obilježjima i djelotvornosti uključivanja okoliša u Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP). Koliko je to moguće, ocjenjivanje se provodi u skladu s načelima strateške procjene okoliša, posebno zahtjevi za informacijama iz Dodatka I Direktivi EU-a 2001/42/EZ o procjeni učinaka određenih planova i programa na okoliš. U ovom se slučaju uključenost mjeri u smislu percepcije okoliša, usklađenosti s ekološkom politikom i zakonodavstvom, uključenosti i primjene podataka o okolišu i utjecaja programa na okoliš. Spominje se i postupak konzultacija.

9.1. Percepcija okoliša

U okviru HRD OP-a okoliš se vrlo malo spominje jer se ta tema ne smatra važnom za razvoj ljudskih potencijala. Međutim, predviđeno je uključivanje procjene utjecaja na okoliš na dolje opisan način.

Percepcija okoliša mogla bi se proširiti tako da uključi vidove kao što su zapošljavanje ili osposobljavanje vezani uz sektor okoliša ili kada se govori o socijalnoj koheziji i socijalnoj pravdi tako da se kvaliteta okoliša uključi kao čimbenik koji ima odlučujući učinak na kvalitetu života. U tom kontekstu bi se, na primjer, statistički podaci o nezaposlenosti mogli korisno usporediti s podacima o područjima degradacije okoliša i povezati s informacijama u Operativnom programu za okoliš u Komponenti III.

Iako ne bi bilo prikladno uključiti ekološke teme u više vidova HRD OP-a, elementi kao što su ciljevi vezani uz okoliš mogli bi pomoći u stvaranju međusobnih veza između OP-ova. To bi se moglo preispitati tijekom provedbe ili tekuće evaluacije OP-a. Na primjer, o regionalnoj koheziji govori se kroz aktivnosti koje se provode u okviru HRD OP-a, ali i u koordinaciji s aktivnostima koje se provode u okviru RC OP-a, promicanjem moguće komplementarnosti i sinergije.

9.2. Usklađenost s ekološkom politikom i zakonodavstvom

HRD OP uključuje upute na Kohezijske politike EU-a i Strateške smjernice Zajednice 2007.-2013. koje su usredotočene na strateške prioritete Unije za stvaranje konkurentnog i održivog gospodarstva koje se temelji na znanju navedene u Lisabonskoj i Gothenburškoj agendi.

Spominje se i Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju u kojem su Vlada Republike Hrvatske i Europska komisija utvrdile izazove u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti. Jedna od tih kategorija odnosila se na revitalizaciju i održivi razvoj siromašnijih područja.

U HRD OP-u opisano je i zakonodavstvo vezano uz okoliš u Hrvatskoj kao i prenošenje mjerodavnih direktiva EU-a u budući Zakon o zaštiti okoliša.

9.3. Uključivanje i primjena podataka o okolišu

U okviru HRD OP-a dani su podaci o zaposlenosti prema sektorima zajedno s međunarodnim usporedbama i upućivanjem na razlike među spolovima. Međutim, o sektoru okoliša nisu dani nikakvi posebni materijali, a okoliš se ne spominje ni u SWOT analizi. To bi se moglo iskoristiti kao prilika za integraciju s mjerama u RC OP-u.

Na primjer, u okviru Prioriteta 1 kojim se nastoji povećati pristup zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada, mogli bi se dostaviti podaci iz istraživanja kojima se objašnjava potencijal za izobrazbu iz vještina vezanih uz okoliš u cilju unaprjeđenja zapošljivosti i konkurentnosti radne snage, što vodi do ciljanih programa izobrazbe.

Drugi prioriteti – jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada, širenje i jačanje ulaganja u ljudski kapital i jačanje institucionalne sposobnosti u područjima okoliša i izobrazbe – obuhvaćaju sustavna poboljšanja koja bi mogla uključivati niz čimbenika, uključujući i okoliš. U postojećem obliku se ni primjeri aktivnosti kojima će se pružati potpora niti kriteriji za odabir projekata izravno ne odnose na okoliš.

9.4. Utjecaj programa na okoliš

U odnosu na horizontalne teme, HRD OP sadrži odjeljak u kojem se navodi da se, kako bi se tijekom upravljanja programom i njegove provedbe osiguralo uzimanje u obzir održivosti i zaštite okoliša, mora donijeti sljedeći niz postupaka:

- Promicanje zaštite okoliša i održivog razvoja bit će uključeno u kampanje informiranja i promidžbe, a materijali će se dijeliti tijekom poziva na dostavu prijedloga projekata/natječaja.
- Od tražitelja pomoći očekivat će se da pokažu da njihovi projekti neće štetno utjecati na okoliš i/ili da pokažu kako će njihov projekt pozitivno doprinijeti održivom razvoju. Ti će se čimbenici uzeti u obzir tijekom ocjene projekta i kriterija za odabir. Ako je potrebno, projekti moraju biti u skladu s normama EU-a za procjenu utjecaja na okoliš.
- Ishodi procjene utjecaja na okoliš tijekom faze odabira odražavat će se u sporazumima s korisnicima i provjeravat će se kao dio postupaka internih kontrola i revizije.
- Godišnja izvješća o provedbi HRD OP-a uključivat će komentare operacija vezanih uz zaštitu okoliša i održivi razvoj.
- Utjecaj HRD OP-a na zaštitu okoliša i održivi razvoj promatrat će se kao dio njegove evaluacije.

Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva (MZOPUG) ili nadležno lokalno tijelo provodit će postupke procjene utjecaja na okoliš koristeći postojeće institucionalne strukture, a sredstva iz tehničke pomoći koristit će se za jačanje profesionalne sposobnosti.

HRD OP uključuje tekst koji je zajednički svim OP-ovima u Komponentama III i IV u odnosu na zakonodavstvo kojim se uređuje procjena utjecaja na okoliš. Upućivanje na Direktivu 2003/35/EZ u Odjeljku 3.4.2. trebalo bi se odnositi na sudjelovanje javnosti u pripremi određenih planova i programa vezanih uz okoliš radije nego na procjenu utjecaja određenih javnih i privatnih projekata na okoliš, što se odnosi na Direktivu 2001/42/EZ, kako je opisano i u sljedećim odlomcima.

Program uključuje upute na ispunjavanje zahtjeva održivog razvoja, ali utjecaj na okoliš usmjeren je prvenstveno na sprječavanje negativnih učinaka. Međutim, u okviru HRD OP-a postoji mogućnost stvaranja ciljanih (pozitivnih) utjecaja na okoliš, posebno u okviru programskih mjera koje bi mogle potaknuti razvoj sektora okoliša ili pružiti potporu okolišu i razvoju eko-turizma.

Očekuje se da će tekuće evaluacije dati važan doprinos upravljanju OP-om i, u nekim se slučajevima mogu provoditi na tematskoj i međusektorskoj osnovi s drugim OP-ovima. To će omogućiti ocjenu pozitivnog utjecaja na okoliš.

9.5. Konzultacije

Međuresorna radna skupina koja je pripremila HRD OP čini se nije uključivala predstavnike Ministarstva zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva.

Prije sljedeće faze konzultacija bilo bi korisno ustanovama, agencijama i NVO-ima koji se bave ekološkim pitanjima dostaviti sažetak OP-a (uključujući SWOT analizu, prioritete i mjere), objašnjenje o IPA-i i OP-u, uključujući prihvatljiva područja za ulaganja i stajalište EK-a vezano uz prioritete koje treba ostvarivati OP-om. U HRD OP-u je već navedeno da će se konzultacije sa socio-ekonomskim partnerima odvijati istovremeno s konzultacijama s širom javnošću i sektorom NVO-a i da će u sljedećem nacrtu OP-a biti opisani procesi i ishodi.

9.6. Pregled

Okoliš nije dobro integriran u HRD OP. Glavni problem je stajalište HRD OP-a prema okolišu u skladu s kojim je on izvan glavnih problema razvoja ljudskih potencijala. Iako će postupak procjene učinka na okoliš provoditi nadležna tijela, propuštene su prilike za inovativno unaprjeđenje okoliša. U svrhu rješavanja tog pitanja potrebno je prihvatiti šire tumačenje okoliša, sektorskoj analizi trebalo bi dodati podatke vezane uz zapošljavanje i izobrazbu u sektoru okoliša, a u SWOT analizu treba dodati i primjere ekoloških mogućnosti. U mjerama bi se mogla kao jedna od aktivnosti koje će se podržavati navoditi izobrazba iz područja okoliša, a iz OP-a za okoliš mogli bi se izvući podaci o onečišćenim područjima, što bi dodatno pomoglo integraciji između OP-ova.

10. KRATAK ZAKLJUČAK

OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predloškom Komisije za Operativne programe u okviru programa IPA. OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programu. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacrtu OP-a, ali u određenim su područjima potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.

Ako promotrimo tri glavna područja politika jedan za drugim (zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje te socijalno uključivanje) očito je da bi se analiza na nekim mjestima mogla nadopuniti dodatnim informacijama ili bi se tekst mogao preoblikovati radi boljeg obrazloženja strateških ciljeva. Veću pozornost treba posvetiti povezanosti između SWOT-a i analize budući da postoje neki nedostaci i nedosljednosti jer se neki vidovi SWOT-a ne odnose jasno na pitanja iz pozadinske analize. Potrebno je dodatno razmotriti strukturu prioriteta i mjera. Na primjer, općenit problem jest u tome što neki prioriteti sadrže mnoštvo različitih aktivnosti koje se znatno razlikuju po svojoj prirodi i opsegu. Bilo bi korisno i više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i vremenskom slijedu financijskih tokova za različite mjere u prve tri godine. Korisno bi bilo dati i više pojedinosti o usklađenosti Programa s Lisabonskom strategijom i drugim OP-ovima u okviru IPA-e. Rad na pokazateljima još uvijek je u tijeku i još postoje značajni nedostaci. Osim toga, tijekom ex-ante evaluacije još je trajao i proces konzultacija. Sadašnji opis načina konzultacija daje samo grubi pregled, a više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu dodat će se u sljedećem nacrtu. Osim toga, vezano uz upravljanje programom i njegovu provedbu, potrebno je pojasniti

identitet, funkcije i raspored uvođenja Provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Okoliš nije dobro integriran u OP. To bi se moglo riješiti prihvaćanjem šireg tumačenja okoliša.